



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Toma de decisiones y trabajo en equipo de una empresa comercializadora de Pota  
y Perico, Lima Metropolitana, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Hermes Vargas Gil (ORCID: 0000-0003-0186-0339)

**ASESORA:**

Mg. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

Este trabajo se lo dedico a Dios por haber creado una tierra maravillosa, a mis padres por su esfuerzo, sacrificio por darme lo mejor, inculcarme buenos valores y siempre apoyarme en mis decisiones, a mi esposa e hija por su comprensión y apoyo infinito.

### **Agradecimiento**

A mi padre por el apoyo que siempre me brindo por mi desarrollo académico. A mis hermanos porque siempre me dieron buenos consejos para seguir adelante. A mi esposa e hija por comprenderme, por estar a mi lado y motivarme en la culminación de mis estudios. A mis profesores del programa por sus sabias enseñanzas y lograr el objetivo de llegar a ser un profesional de bien.

## Página del jurado



### ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2019  
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por don(ña) Hermes Vargas Gil cuyo título es:

"Toma de decisiones y trabajo en equipo en una"  
empresa comercializadora de gase y ferros, Lmo"  
Peru, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 18 (número) DESCUOTA (letras).

Los Olivos, 18 de julio de 2019

Dr. Juan Manuel Vasquez Espinoza

PRESIDENTE

Mgtr. Hector Chico Tasayco

SECRETARIO

Mgtr. Luzmila Gabriela-Maurtua Gurmendi

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

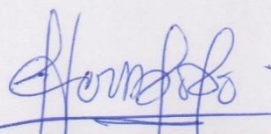
## **Declaratoria de autenticidad**

Yo HERMES VARGAS GIL con DNI N° 27258904, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 Julio del 2019



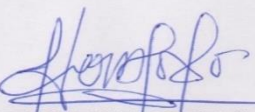
---

VARGAS GIL, HERMES

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Toma de decisiones y trabajo en equipo de una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

  
**HERMES VARGAS GIL**

## ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
<b>I. Introducción</b>	10
<b>II. Método</b>	28
2.1 Tipo y diseño de la investigación	28
2.2 Operacionalización de variables	28
2.3 Población y muestra	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5 Métodos de análisis de datos	31
2.6 Aspectos éticos	31
III. Resultados	32
IV. Discusión	36
V. Conclusiones	37
VI. Recomendaciones	38
Referencias	39
Anexos	42

## RESUMEN

El estudio científico se ha titulado: Toma de decisiones y trabajo en equipo de una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana – 2018; tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre toma de decisiones y trabajo en equipo, La “Toma de decisiones” según los autores Weihrich, H., H., Cannice, M. Y Koontz, L., se desarrolló mediante los procesos de: experiencia, experimentación y la investigación y análisis y en la “Toma de Decisiones” se eligió a los autores Whetten,D., Cameron, K., quienes proponen las siguientes etapas: formación, normatividad, enfrentamiento y desempeño.

La investigación corresponde al tipo descriptivo nivel correlacional, diseño de estudio fue no experimental de corte transversal, la población y la muestra están constituida por 30 trabajadores, se utilizó para la recolección de datos el cuestionario aplicando la técnica de la encuesta en escala de Likert. Se empleó el programa estadístico SPSS 25, donde se obtuvo la confiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach y para la prueba de hipótesis se trabajó Rh Spearman, llegando a la conclusión que si existe relación significativa entre procesos administrativos y toma de decisiones, hallándose un valor calculado donde  $p=0.000$  a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,864; la cual indica que la correlación es muy alta en la empresa Inversiones Fishoseli S.A.C. Lima Metropolitana - 2018.

Palabras claves: Toma de decisiones, trabajo en equipo, correlacional.



## **ABSTRACT**

The scientific study has been entitled: Decision making and teamwork of a commercialization company of squid and parrot, Lima Metropolitan - 2018; had as a general objective: Determine the relationship between decision making and teamwork, "Decision making" according to the authors Weihrich, H., H., Cannice, M. and Koontz, L., was developed through the processes of : experience, experimentation and research and analysis and in the "Decision Making" was chosen the authors Whetten, D., Cameron, K., who propose the following stages: training, normativity, confrontation and performance.

The investigation corresponds to the descriptive level correlational level, study design was non-experimental cross-sectional, the population and the sample are constituted by 30 workers, the questionnaire was used to collect the data using the Likert scale survey technique. The statistical program SPSS 25 was used, where the reliability of the instrument was obtained with Cronbach's Alpha and for the hypothesis test, Rh Spearman was worked on, reaching the conclusion that there is a significant relationship between administrative processes and decision making, finding a calculated value where  $p = 0.000$  at a significance level of 0.01 (bilateral), and a correlation level of 0.864; which indicates that the correlation is very high in the company Inversiones Fishoseli S.A.C. Metropolitan Lima - 2018.

**Keywords:** Decision making, teamwork, correlation.

## **I. Introducción**

Chester Barnard (1886-1961), ejecutivo de una empresa telefónica, presidente de la New Jersey Bell Telephone Co., Barnard, importó el término “toma de decisiones” desde la administración pública al mundo de los negocios.

Hoy en día, con la evolución que se da constantemente en un mundo más globalizado los retos para las organizaciones y los cambios en el ámbito externo es primordial que se esté a la par de los cambios y subsiguiente obliga a estar actualizados a todos en la organización y más a los que son partícipes de los cambios internos para que ellos puedan trabajar en equipo, es por ello, que cada año las áreas de recursos humanos invierten en capacitaciones y sesiones de incorporación, sin embargo, no siempre funciona y para ello se tiene que aplicar diferentes estrategias.

En el Perú se necesita personal con una capacidad gerencial para tomar buenas decisiones en base a un liderazgo empresarial que contribuya con el desarrollo del país, para poder enfrentar los nuevos retos de acuerdo a los cambios constantes que se da en el entorno. Este liderazgo debe basarse en aprender de los errores, analizar las mejores alternativas de solución, desarrollar el trabajo en equipo, y delegar funciones a los colaboradores. La gestión del talento humano de cada organización y la toma de decisiones hoy en día en el Perú se deben adaptar a las tendencias del mercado que cada día es más competitivo y de la realidad económica del país que es una economía en crecimiento. La labor fundamental de una empresa está relacionada con los ingresos que se perciben a través de las ventas. Sin embargo, la administración del Supply Chain Management, menciona que es fundamental también que las empresas mantengan buenas relaciones con los proveedores. En adelante, se entiende que los proveedores son aliados estratégicos de la organización. A nivel específico la empresa Inversiones Fishoseli S.A.C. está ubicada en el distrito de Los Olivos. Se dedica a la comercialización de compra y venta de Perico y Pota. La empresa dio inicio a sus operaciones en la provincia de Paita región Piura, debido a la demanda y estacionalidad de lugar de pesca de la pota, debido a la rentabilidad que tuvo la empresa tomó la decisión tener otra sucursal lo cual se expandió y estableció para desarrollar sus actividades en la provincia región Lima, teniendo como domicilio fiscal el distrito de Los Olivos, cada vez creciendo y generando una adecuada rentabilidad y fidelizando a los clientes, teniendo ya los contactos y las relaciones construidas en la comercialización del pescado esto nos permitió que nuestros productos llegasen a las empresas y a los mercados pesqueros en los distritos: de Ventanilla y de Villa María del triunfo, con nuestros productos frescos en perfectas condiciones.

Debido a la demanda y teniendo como principales clientes a las empresas Diamante S.A, y puertos de pacifico S.A, por esta razón, la empresa Inversiones Fishoseli tiene una gama de proveedores en el sector pesquero. Con la finalidad de pagar a los proveedores, la empresa actualmente viene realizando operaciones riesgosas ya que, aun teniendo herramientas financieras para el pago a los proveedores, la empresa viene realizando pagos en dinero efectivo que colocan a la empresa en una situación de riesgo latente.

Uno de los problemas principales dentro de sus operaciones presenta una falencia en cuanto a sus transacciones financieras de pagos a los proveedores que se realiza mayormente el pago en efectivo ya que es un común denominador en la mediana industria pesquera que los proveedores requieren que el pago se haga en efectivo para realizar el pago a su personal de forma inmediata y esta operación de traslado de dinero genera un riesgo que dado los altos índices delincuenciales que atraviesa nuestro país es necesario que se haga una evaluación integral de todo el proceso para que en dicha actividad el personal conozca los procedimientos a seguir y la gerencia realice una mejor toma de decisiones y todo el personal esté involucrado en el cumplimiento para que se logre el éxito de las funciones encomendadas y no tengamos contingencias que perjudiquen a nuestros colaboradores que tenemos como objetivo preservar el bien estar de todos.

**Trabajos previos**, en el presente trabajo de investigación se abordó antecedentes de tesis y artículos científicos de diferentes autores:

**Internacionalmente**, Toro, (2015) alude por medio de su investigación determino los diferentes conceptos de Trabajo en Equipo y con más eficiencia en lograr las metas de las organizaciones, para ello es indispensable que el líder deba saber llegar a su equipo, con métodos innovadores de gestion para que todos se sientan comprometidos con el fin propuesto de maximizar los resultados que toda empresa siempre tiene por objetivo tanto al mediano y largo plazo. Para lograr estos fines se debe trabajar en apoyo mutuo en todas las áreas que es lo que se fomenta en las administraciones modernas que conlleva a muchos beneficios y se puede afrontar mejor cualquier eventualidad que se presente sea interna o externa.

Rodríguez, (2013) determinó que los colaboradores al tener un mayor conocimiento de todo el panorama que se les presenta sea internos y externos elegirán la mejor alternativa cuando tengan que tomar una decisión en su organización ya que al cometer un error involuntario esto podría acarrear problemas económicos que es lo que se busca prever al realizar una elección en un abanico de alternativas que es cuando se cuanta con un panorama claro del problema a solucionar. Se consideró el antecedente

debido a que guarda relación con la dimensión experiencia del indicador técnica experimental.

Aguilar, (2016) a través del tipo de investigación fue cuantitativa, diseño descriptivo tuvo por objetivo determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. Concluye que no se practica un verdadero trabajo en equipo porque la persona que debe liderar a los equipos se retira en horarios de trabajo y cuando se le requiere para las diferentes consultas no se cuenta con el soporte oportuno. Se consideró el antecedente debido a que guarda relación con la dimensión etapa de enfrentamiento en referencia a cuestionar la legitimidad de la dirección.

Quiroa, (2014) hace referencia que hay que evaluar si una vez que se ha tomado una decisión esto cual ha sido su impacto en la organización. Concluye que los responsables de la dirección u los que lideran las jefaturas en las respectivas áreas son los que deben tener una empatía con su personal y que esto sea retribuido por sus colaboradores y para lograr recomienda que se realice algunos talleres para mejorar el ambiente laboral. Se consideró el antecedente debido a que guarda relación con la dimensión etapa de desempeño en referencia a garantizar aprendizaje y mejora.

Lucas, (2012) indica cómo influyen en el trabajo en equipo los aspectos de cultura y situación por cada persona que puede determinar cómo se plantea realizar los trabajos sea en forma general o individual, define que realizar un trabajo en equipo es lo recomendable que da ventajas a todos los que se encuentran inmersos en lograr un objetivo, al presentarse algún inconveniente en los equipos esto repercutirá a toda la organización. Se consideró el antecedente debido a que guarda relación con la dimensión etapa de enfrentamiento en referencia a las diferencias individuales.

Rodríguez, Pedraja y Araneda, (2013), En su investigación determinó como nos adaptamos a situaciones que se presentan novedosas en forma cambiante o inesperadamente cuando se enfrenta un colaborador con algo nuevo en su centro de trabajo para poder dar solución de acuerdo a conocimientos profesionales. Creando un nuevo análisis sobre la toma de decisiones de acuerdo a los conceptos que se tiene de los diferentes autores. Se consideró dicho antecedente por las referencias a conceptos racionalidad y conflictos que también se da en el trabajo en equipo.

Solano (2003) tuvo como propósito estudiar la característica en los administradores eficaces es conocer que técnicas u procedimientos utilizaran cuando tomen decisiones y estas deben ser aplicadas en su puesto de trabajo. Al disponer de más información se minimiza el riesgo y las dudas que aparezcan antes de elegir la alternativa

de solución, para ello se debe disponer de una mayor información oportuna y suficiente y al demorar en decidir una solución esto se traduce en costos para ello se requiere que debe estar preparada, tener experiencia y suficiente competencia y juicio tendrá un éxito sobre lo encomendado. Si la decisión tendrá repercusiones irreversibles, excepcional lo ideal el quien decida sea la alta dirección.

Lo que ayuda a tomar la mejor decisión es cuando se ha dado la confianza a los colaboradores y en una lluvia de ideas se puede tomar la mejor sugerencia porque al tomar una decisión siempre hay un riesgo a que se fracase y saber asumir la responsabilidad por sus actos, pero al no realizar dicha función nunca será exitoso como profesional.

Zapata, Sigala y Martínez (2016) hace referencia al estudio realizado a la alta gerencia y las decisiones que toman corresponde al líder transformacional por que las decisiones que incumben en manera estratégicas son aplicadas por la superioridad de la organización para ello tendrá en consideración los cambios que se presenta en el ambiente externo. En las organizaciones estudiadas identificaron sobre las decisiones estratégicas y operativas que son aplicadas por la alta dirección a lo que corresponde a las estratégicas y las operativas son las que se delegan a niveles inferiores que ven el tema operativo, cabe indicar que muy importante es como se toma las decisiones corresponde al tipo de organización que pueden ser orgánicas u burocráticas que puede corresponder al estilo de liderazgo que se está aplicando.

Mirabal (2012) menciona que en la toma de decisiones es muy importante la motivación y análisis ya que al actuar de forma rápida sin una evaluación del impacto que podría acarrear en incoherencias si se tiene una alta participación, pero sin la información suficiente y sin respetar el proceso de acción básico con los valores de la institución de innovación, calidad y mejora podría acarrear discrepancias internas al momento de tomar la mejor solución. Una recomendación importante es que los gerentes deben motivar a sus colaboradores algo cotidiano en las organizaciones modernas, estar atentos a las necesidades y promover un grato ambiente laboral e identificar la proactividad de sus colaboradores y aprovechar al máximo las iniciativas y convertirlo en una fortaleza del área respectiva.

Garza, Gonzales y Salinas (2007) hacen referencia en la presente investigación que para dar solución a un problema se ha planteado un grupo de herramientas para realizar toma de decisiones de forma eficiente y eficaz en un menor tiempo y de esta forma garantizar un éxito a los empresarios actuales.

De acuerdo a lo planteado comprende métodos multicriterio multiexperto, los que están

en boga en las administraciones modernas, sobre lo planteado se indica que se debe integrar los diferentes criterios que plantean soluciones e implementar la más idónea de la forma más rápida y eficiente, haciendo a la empresa más competitiva en su rubro.

Rodríguez y Pedraja (2009) determino las relaciones de la toma de decisiones estratégicas y el grado de eficiencia organizativa y su contribución al éxito en las gestiones administrativas que implique la dirección y se considera que la calidad de las decisiones estratégicas influye sobre la eficacia organizativa y la racionalidad del proceso de toma de decisiones estratégicas y sobre el efecto de la calidad de dichas decisiones, es que la flexibilidad cognitiva impacta positiva y significativamente sobre la calidad de las decisiones estratégicas, otro punto mencionado es que la lluvia de ideas contribuye a lograr mayores niveles de calidad en las decisiones estratégicas.

Que implica los siguiente: buscar información en forma exhaustiva, analizar la información, generar alternativas de solución al tener varios enfoques a dar solución ayuda a elegir la mejor alternativa.

**Nacionales,** De la Cruz, Quispe, (2017) con la siguiente metodología de investigación fue aplicada, el nivel fue descriptivo correlacional, uso método inductivo, deductivo, correlacional, el diseño fue no experimental, su población y muestra fue el total personal directivo y administrativo de su centro de trabajo, se consideró dicho antecedente ya que guarda relación con las dos variables de estudio y el método aplicado para descomponer de acuerdo a lo indicado el trabajo en equipo es la capacidad de los trabajadores para apoyarse de acuerdo a su experiencia trabajar en conjunto y compartir responsabilidades y fortalecer a cada miembro para llegar al objetivo común, se consideró como antecedente ya que se comparten las dos variables de estudio y con las dimensiones de toma de decisiones de investigación y análisis.

Avalos y Quintanilla, (2015) en su investigación sobre su población que fueron los trabajadores del área de atención al cliente del hospital primavera, las conclusiones de la investigación determino de factores más eficientes del trabajo en equipo orientado al cumplimiento de objetivos y para lograr se debe primar una mayor comunicación entre todos los miembros.

Zurita, (2017) refiere que para que haya un efectivo trabajo en equipo las jefaturas deben hacer llegar la comunicación a todos los colaboradores y el gerente cuando tenga una opinión hacer partícipes a todos de la forma más clara para que sea captado e implementado por los colaboradores así mismo realizar capacitaciones o talleres para reforzar sobre los diferentes temas de mejora detectados. Se consideró el antecedente

debido a que guarda relación con la dimensión etapa de desempeño con respecto a la ayuda y asesoramiento mutuo.

López, (2016) la investigación corresponde al tipo descriptivo nivel correlacional, la población y la muestra están constituida por 18 trabajadores, se utilizó para la recolección de datos el cuestionario aplicando la técnica de la encuesta en escala de Likert. Se empleó el programa estadístico SPSS 24, donde se obtuvo la confiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach y para la prueba de hipótesis se trabajó Rh Spearman, en cuanto al administrador indica que no tiene planes ante cualquier incidente y las debilidades que se presenta, no hay motivación al personal, quienes son el eje primordial en la empresa y al no tener un líder capaz de influir en los resultados no pueden obtener los más esperados.

Begazo, J. (2014) En cuanto a la toma de decisiones es un proceso que se tiene que identificar la necesidad de decisión no será suficiente establecer las alternativas, evaluarlas e identificar la más idónea todo debe estar enmarcado por una dirección por objetivos donde se deba indicar como dirigir una organización con una visión de anticipar cualquier incidente y donde estén las metas claras, así como las obligaciones. Cuando se cumpla con lo indicado se tendrá una toma de decisiones que se traduzca en beneficios para la empresa sostenible en el mediano y largo plazo en las empresas peruanas sean grandes, micro y pequeñas empresas.

Torrelles, Coiduras, Isus, Carrera, Paris y Cela (2011) en la investigación desarrollada sobre la aptitud de trabajo en equipo obliga que no haya trabajo por separado y esto genera un cambio tanto a nivel de organigrama y el desarrollo que se da paulatinamente en las organizaciones en la actualidad y por consiguiente repercute en la forma que se ejecuta el trabajo, hay actividades complejas que requieren la participación de más de una persona para dar solución por ello que se ejecuta en las administraciones modernas la competencia transversal del trabajo en equipo.

Pacios y Bueno (2013) tuvo por objetivo identificar la concordancia que hay entre dos destrezas básicas que debe tener una función directriz sobre trabajo en equipo y liderazgo, en su investigación demostraron que si a un grupo o grupos cuentan con un líder desde que inician una labor serán más exitosos por ello que al asignar un trabajo determinado se debe formar los equipos y asignar la responsabilidad a una persona ya en todo trabajo siempre hay una persona que destaca y dirige a sus compañeros en el cumplimiento de los objetivos.

Sáenz (2005) refiere a lograr que los colaboradores lleguen a trabajar en equipo

se requiere de mucho esfuerzo y dedicación de tiempo y quienes deben liderar este proceso es la dirección y para ello se tiene que involucrar a todos desde sus inicios de un proyecto porque al presentarse algún conflicto entre los miembros por su misma idiosincrasia de cada uno conlleva el tratamiento será más efectivo.

Es importante considerar que donde se desarrolla mayormente el trabajo en equipo es en las fábricas donde debe primar la comunicación franca, el debate de nuevas ideas, innovación en su área de trabajo para que esto perdure en el tiempo desde el inicio se debe inculcar la mejora en sus relaciones internas hasta llegar a un cambio de mentalidad.

Sanabria & Castañeda (2016) en la investigación lo define al trabajo en equipo cuando se juntan diferentes personas de varias áreas con conocimientos académicos diferentes para compartir experiencias, conocimientos con el objetivo de mejorar en el proyecto que se han enrumado.

Alarcon y Freire (2012) los investigadores en sus artículo manifiestan que hay factores en cada organización que los unen algunos factores porque entre ellos se ha logrado que haya solidaridad y sociabilidad así mismo se presentan los problemas internos característicos de cualquier organización sea grande o pequeña y acá es donde se aprecia el manejo del líder en saber resolver los problemas internos de la forma más inteligente posible, y como se desarrolla las actividades sepan escucharse mutuamente sobre las opiniones que compartan sobre la solución o innovación de algo.

**En el enfoque teórico,** La toma de decisiones es una de las actividades principales que se desarrolla dentro del proceso administrativo en una organización y al realizarlo sin tener todos los elementos claros podría llevar a una acción equivocada y se podría traducir en pérdida económica para la empresa.

Weihrich, H., Cannice, M. Y Koontz, H (2017) la definen como: "La toma de decisiones es el centro de la planeación que consiste en saber elegir la mejor alternativa una vez de haber avaluado todo el panorama, no puede decirse que exista un plan a menos que se hay elegido una alternativa" (pag.166).

Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2017) "La toma de decisiones teniendo en cuenta que comprende la descripción del problema+0 al tener la información, en otro punto es la generación de alternativas y la elección de un curso de acción" (p.254).

Robbins, S. y Coulter, M. (2014) "Para lograr solucionar un problema da como herramientas de gestion ocho pasos desde tener claro a que se va a solucionar y sacar una conclusión final de acuerdo a los resultados obtenidos" (p. 164).

Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2010) lo definen como: "Saber identificar la



solución más idónea a un problema específico y dar las pautas para definir la solución de algo que interrumpe el curso normal de las actividades dentro de la organización” (p. 260) Louffat, E. (2015) lo define como: Es saber elegir una alternativa de solución teniendo al alcance varias opciones de una que permita resolver un problema de una situación difícil, una disconformidad o un impedimento para la marcha normal del proceso administrativo de la organización (p195).

Como es sabido la administración se inicia con la planeación, para tal fin se debe evaluar alternativas que conlleven a cumplir las metas que se planteen en cualquier empresa, siempre se tendrá que realizar evaluaciones previas por ello es fundamental realizar una correcta toma de decisiones de las acciones a realizar, por ello los autores con el que trabajare las dimensiones del presente trabajo, para la existencia al menos hay que haber tomado una decisión.

Según las teóricas se evidencia la convergencia para realizar una acción se debe evaluar los factores internos y externos una vez al tener claro el panorama con toda la información que se disponga de todas las áreas esto debería ayudar a lograr a cumplir los objetivo por la organización en el mediano y largo plazo aplicando una eficiencia en todos los procesos internos para llegar a la meta.

**Características de la toma de decisiones,** Según Amaya, J. (2010) señala: Lo más común, la decisión del quehacer diario se aplica inmediatamente, para ello no requiriendo de los procesos que se puedan encontrar en los manuales. Al tener que tomar una decisión que conlleva a ser más analizada por las consecuencias que podría acarrear esta se podría ejecutar con los tiempos necesarios en realizar todas las evaluaciones pertinentes para evitar arruinarse y conllevar perdidas a la empresa. La persona que tiene la misión de tomar las decisiones en la empresa debe tener la información necesaria y con su experiencia elegir la mejor alternativa y al haber un fracaso saber asumir responsabilidades y no buscar en los mandos inferiores la trasfencia de culpabilidad.

**Importancia de la Toma de Decisiones,** La toma de decisiones depende del nivel de jerarquía que tenga en la organización y de acuerdo a ello sería el impacto que podría causar mientras más jerarquía tenga los efectos seria paralelos y cuando tenga una evaluación integral con todos los resultados que cuente deberá elegir la alternativa de solución. Conviene subrayar que hay diferentes métodos en llegar a la elección de la mejor alternativa, todo estará enmarcado sobre la importancia sobre el impacto en la organización si se va aplicar un cambio estructural será lo más idóneo tomar la mejor alternativa luego de haber evaluado los pros y contra para ello requerirá de un mayor

tiempo si es una decisión importante para la empresa antes de ejecutar hacer un analices de los resultado positivos y negativos que podría acarrear incluyendo su plan de contingencia ante cualquier eventualidad que se presente en el momento de ejecutar.

**Elementos básicos en la toma de decisiones**, (Ucero, 2011, p. 46), desde otro punto de vista considera a estos tres elementos básicos en una eficiente toma de decisiones (1) objetivos, (2) alternativa, (3) consecuencias adversas, por tanto, ante una evaluación de solución a un problema específico dentro de la organización es elemental tomar en cuenta estos elementos; al obviar hay más probabilidades que no se llegue a la alternativa correcta y por ende fracasar en el objetivo de solución.

Al tener una evaluación integral de todas las alternativas con las ventajas y desventajas que podría acarrear y una vez que se tiene los elementos elegidos sería más fácil aplicar las medidas correctivas en el momento oportuno si algo no sale de acuerdo a lo planificado y evitar los efectos que podría acarrear a la organización.

**Tipos de decisiones**, conviene subrayar que de acuerdo al autor Robbins y Coulter (2014) hay decisiones programadas y decisiones no programadas. Con respecto a la primera decisión son las que los lideres aplican en el quehacer diario dentro de sus actividades normales y de rutina que no lleva ocupar mucho su tiempo en dar respuesta sobre la solución a un problema específico ya que es lo que ejecuta diariamente y se convierten en rutina (p.170). A su vez sobre las decisiones no programadas (Robbins y Coulter, 2014, p.170). En el quehacer administrativo se presenta situaciones de orden que no se tenía contemplado que aparecen en cualquier momento en el menos esperado algo que no se tenía previsto u contemplado y por ende no se tiene un plan de solución y tampoco se dispone de información, estas pueden ser únicas en un tiempo u área específico.

Esto hace que a los líderes que son los que deben dar la solución sea más complicado identificar las causas ya que no es rutinario que se presenta y ante ello se tiene que dar solución con la mejor alternativa.

**Dimensiones**, Las dimensiones a definir en la presente tesis fueron consideradas a partir de la definición de toma de decisiones de Weihrich, H., Cannice, M. Y Koontz, H (2017)

**Experiencia**, Weihrich,H, H., Cannice, M. Y Koontz, H (2017) Hasta cierto punto, la experiencia es el mayor instructor de una persona, el hecho mismo de que los gerentes hayan alcanzado su puesto parece justificar sus decisiones pasadas; además el proceso de análisis profundo de los problemas y observación de como los programas tienen éxito o fracasan, genera un grado de buen juicio (p. 174).

La experiencia da la oportunidad de tomar decisiones a la alta dirección dicha decisión

está basada en acontecimientos pasados que implicaron una toma de decisiones, de hecho, los sucesos suelen repetirse en el tiempo, el éxito de la resolución de un problema radica en saber aplicarlas por medio de todos los conocimientos adquiridos y cuando se vuelvan a presentar en el mediano y largo plazo serán fáciles de resolver.

Los indicadores para esta dimensión son:

Justificar decisiones pasadas, análisis de los problemas, generar buen juicio y juicio de valor.

**Experimentación,** Weihrich, H., Cannice, M. Y Koontz, H (2017) Probablemente la técnica experimental aplicar sea la más cara de todas, sobre todo si un programa exige fuertes gastos de capital las empresas no pueden darse el lujo de probar a profundidad varias alternativas; además, después de haber algunas alternativas de solución, aun puede haber dudas respecto a lo que se integró, ya que el futuro no puede replicar el presente. Por tanto, esta técnica solo puede utilizarse después de considerar otras alternativas a ejecutar (p.174). Con la experimentación se generará un pensamiento más creativo e innovador y la empresa no puede prescindir de esto si es que se cuenta con los recursos ya que genera costos para volver a tener personal con dichas cualidades, esta técnica será el último recurso a ejecutar por que generará costos y pérdida de personal, la organización no está para realizar gastos innecesarios y no genera confianza en los equipos de trabajo. Los indicadores para esta dimensión son:

Técnica experimental, gastos de capital y personal y otras alternativas

**Investigación y análisis,** Weihrich, H., Cannice, M. Y Koontz, H (2017) Resolver un problema de planeación se debe separar para evitar que se repita y estudiar los diferentes factores cuantitativos y cualitativos, esta técnica sería menos onerosa a la organización: el tiempo dedicado por el personal responsable, insumos utilizados para evaluar todas las alternativas los costos serán menores que estar buscando otros medios de dar solución (p175). Las empresas no pueden convivir con constantes problemas y siempre estar mitigando una administración moderna debe estar en capacidad de resolver y si se da poca importancia quedará en procesos que entorpecerá la gestión en cualquier momento y estos repercutirán en el cumplimiento de objetivos sobre los compromisos adquiridos con los clientes que son muy importante para el funcionamiento de una empresa.

Saber detectar oportunamente los problemas demandará menores recursos y tiempo y de concretarse el impacto en la empresa sería mínimo si es que se tiene la capacidad de analizar eficientemente los diferentes cambios y corregir el curso de acción idóneo.

Los indicadores para esta dimensión son:

Factores cuantitativos y factores cualitativos.

### **Marco Conceptual**

**Análisis, emoción o intuición**, cuando tomamos decisiones, no solo utilizamos nuestro potencial racional de análisis, sino también nuestras emociones, juicios de valor e intuiciones. Dejar de lado estos elementos puede significar ignorar valiosas herramientas. (Enciclopedia del empresario).

**Juicio de valor**, es lo que se aplica de acuerdo a los conocimientos adquiridos en dar solución a diferentes problemas que se le hayan presentado en su vida profesional que lo puede trasladar para dar solución cuando se le presente problemas en su quehacer diario.

**Resolución de problemas**, resultado de las sugerencias y recomendaciones que expresan las ventajas y desventajas de cada posible acción, así como de las opciones alternativas. (Diccionario de administración y finanzas, p. 444).

**Factor cuantitativo**, El que afecta al proceso decisional y es medible numéricamente. (Diccionario de administración y finanzas, p. 225).

**Factor cualitativo**, factor significativo pero difícilmente medible con exactitud. (Diccionario de administración y finanzas, p. 225).

**Otras teorías de Toma de decisiones**, Las tomas de decisiones son definidas por el autor como etapas.

Louffat (2015, p.195) Sin embargo la sucesión clásica sobre la tomar decisiones se considera como:

**Identificar el problema**: “Tener en cuenta que en toda organización hay la existencia de un problema y debe ser mitigado oportunamente para que no afecte el desarrollo de las operaciones y ocasione gastos” (p.197).

Identificar oportunamente cualquier situación anormal que se está presentando sea en un área específica o en toda la organización dará una ventaja en corregir oportunamente y poder tomar las acciones correctivas en forma eficiente.

Sus indicadores son:

Reconocer la existencia de un problema.

### **Diagnosticar causas y efectos del problema:**

“Al tener identificado el problema se debe evaluar las causas por qué sucedió y al tener una evaluación clara nos permitirá planificar y minimizar los daños que pueda ocasionar” (p.197). El éxito de una gestión está cuando se tiene un problema sobre este sacar una conclusión para que no se vuelva a repetir y de caer en lo mismo, la solución se dará de

forma oportuna a toda la organización demostrando la eficiencia de la gestión que es lo que se debe demostrar todo administrador.

Sus indicadores son:

Diagnóstico de las causas, diagnóstico de los efectos, diagnóstico de las posibles consecuencias

**Generar alternativas de solución al problema:** corresponde a como se trata un problema, cuán hábil es el líder en dar soluciones y el tiempo que demora ya que ante un problema este se debe tratar en forma inmediata para que los efectos sean mínimos (p.197). Se debe generar alternativas de solución que es una función principal de los administradores.

Sus indicadores son:

Alternativas de solución.

**Análisis de las ventajas y desventajas de cada alternativa de solución al problema.**

Ante un problema presentado y cuando se tiene las alternativas de solución se debe aplicar una evaluación profunda sobre las causas y efectos de aplicar la medida correctiva (p.197). Al realizar una evaluación profunda de las alternativas y teniendo claro el panorama de que fue lo que sucedió se evaluará la mejor la aplicación.

Sus indicadores son:

Analizar soluciones

**Seleccionar la mejor alternativa de solución al problema.** Cuando se tiene claro que alternativas podrían dar solución al problema planteado se hará una clasificación sobre el plan idónea a ejecutar (p.197) en la toma de decisiones hay que optar por la alternativa que se crea la más adecuada una vez que previamente de haber evaluado las diferentes alternativas de solución.

Sus indicadores son:

Ranking de soluciones y análisis de la operatividad de las soluciones.

**Trabajo en equipo, definición.** Como se ha dicho por los diferentes autores que hay varias maneras de entender cómo se debe ejecutar un eficiente trabajo en equipo que es la forma ideal que debe primar en una organización moderna que al tener identificado las debilidades de cada colaborador esta se puede traducir en una fortaleza en direccionar a lograr el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización.

En su etapa de formación de un equipo se va a requerir que sea reforzado por los líderes cuando se inicia a ejecutar un proyecto porque saldrá a relucir los problemas que siempre ocurre en cada grupo de personas y sobre ello analizar las causas para convertirlo en

fortalezas de cada uno.

Whetten,D., Cameron, K., (2016) la definen como: “el trabajo en equipo es el motor que permite a la gente común lograr resultados pocos comunes. Las cosas grandiosas en los negocios nunca las logra un solo individuo. Las logra un equipo de personas” (p403)

Lussier,R., Achua, Ch., (2016) la definen como: “la meta es crear una cultura de equipo entre todos sobre una conducta cooperativa y competitiva simultanea dentro de los equipos y entre ellos” (p281).

Ballenato, G., (2005) la definen como: “el grupo ejerce un dominio relativamente alto sobre un individuo. Puede formar cambios inesperados sobre el comportamientos, aptitudes y actitudes individuales de cada persona” (p 23).

Acosta, J. (2013) la definen como: en el desarrollo profesional y de jefaturas tendrá la responsabilidad de dirigir un equipo, desde el primer nivel de mando hasta la alta dirección. Esto lo perfeccionara con la experiencia y grado de preparación, dirigir personas es la labor más difícil y la más noble (p23).

Palomo, M. (2010), indica que: desarrollar un trabajo en equipo va más allá de juntar a un grupo de personas y que tengan colaboración en sus responsabilidades encomendadas con la meta de cumplir con los objetivos planteados” (p. 129).

Todo trabajo en equipo hace que se cumpla con objetivos que una sola persona seria imposible de lograr y alcanzar resultados óptimos que es el objetivo principal de toda administración moderna de hacer que todos puedan tener las ganas de lograr lo planteado a cumplir minimizando costos, haciendo aportes de acuerdo a su conocimiento.

Los conceptos de equipo y grupo no son lo mismo, aunque muchas parece que tuviera el mismo significado, en principio realizan las mismas actividades con un propósito de lograr metas dentro de la organización, lograr involucrar a todos los colaboradores es lo ideal en toda organización se dejara de evaluar individualmente para que los logros sean de todos los que participan en lograr las metas que se tiene a ejecutar.

**Características,** De la Cruz (2014), los equipos trabajan todos juntos, coordinados, tienen competencias, un objetivo determinado y hay un líder que monitorea.

Arbaiza (2010), los logros del equipo son compartidos, no buscan culpables solo solución, generan sinergia positiva, tienen esfuerzo coordinado.

**Importancia del trabajo en equipo,** el siguiente aspecto considerado en el presente trabajo radica que el trabajo en equipo es lo que debe primar sobre todo dentro de una empresa sea del tamaño y antigüedad ya que esta forma de gestion llevara a que perdure en el tiempo y sea exitosa sobre su competencia y no dejar que el trabajo sea desarrollado

de acuerdo a su criterio de cada uno ya que conllevara a que no se comparta la información en forma oportuna y cada uno querrá sobresalir sobre su compañero sin tener en consideración el objetivo común que debe primar para dar solución a cualquier eventualidad que se presente.

**Tipos de equipos:** la transformación estructural parece ser lo cotidiano en el proceder administrativo. La forma como se gestionaba antiguamente donde todo estaba normado de una manera no existía la innovación, están cambiando a favor de diseños más sencillos que pueden responder a oportunidades y amenazas externas a continuación nombraremos los cuatro tipos de equipos tradicionales que se da en las organizaciones que está definido por los autores Lussier, R., Achua, Ch., (2016) como:

**Equipo funcional,** el equipo funcional se define al determinado número de colaboradores de un área de una empresa como mercadotecnia, logística, etc. Con la visión a un solo objetivo. Los inconvenientes presentados se volvieron claramente detectables ya que exista aburrimiento en los colaboradores porque sus labores se presentaban repetitivas no había opción a la innovación, había un concepto de la jerarquización las decisiones importantes son tomadas por el jefe y delega a que se implemente sin objeciones (p283).

**Equipo interdisciplinario,** son los que se junta a determinados colaboradores de diferentes áreas con un propósito específico de crear nuevos productos u participar en la creación de algo novedoso.

A menudo, los equipos interdisciplinarios son el primer paso de una organización hacia el incremento de la participación y el empowerment del empleado. Estos equipos pueden participar gradualmente en equipos autoadministrados o virtuales (p284).

**Equipo virtual,** se define a un grupo determinado de personas que pueden estar en diferentes partes que gracias a los diferentes medios tecnológicos interactúan para llegar a las metas que les ha encomendado la organización (p285).

**Equipo auto administrado,** está definido a quienes independientemente que para desarrollar sus actividades cuentan con sus equipos asignados y sus responsabilidades son reciprocas o en forma aleatoria que para realizar su labor el soporte es asignado por la dirección (p285).

**Dimensiones, etapa de formación,** Whetten, D., Cameron, K., (2016) la definen como: Las preguntas que los participantes de un nuevo equipo se plantean tiene que ver con establecer un sentido de seguridad y dirección, orientación y comodidad en la nueva situación. En ocasiones, son los miembros del nuevo equipo quienes formulan estas preguntas; otras veces son un poco más que sensaciones generales de malestar o

desconexión. La incertidumbre y la ambigüedad tienden a predominar mientras los individuos tratan de comprender y encontrar una estructura (p409).

Para desarrollar esta etapa se vale de la información que se pueda sacar de los colaboradores que se tiene asignados para poder establecer un sentido de seguridad y dirección, y tener un alcance de la tarea asignada por su jefe y como poder desarrollarla. Es una etapa agradable para todos los miembros, no hay demasiada prevención de conflictos que podría alterar a los equipos de trabajo.

Los indicadores para esta dimensión son:

Sentido de seguridad y dirección, Sensaciones generales de malestar y desconexión, la incertidumbre y la ambigüedad y comprender y encontrar una estructura.

**Etapas de normatividad**, Whetten,D., Cameron, K., (2016) la definen como:

Las necesidades de los individuos se satisfacen a través de los logros conjuntos. No es el líder ni un solo integrante quienes toman el liderazgo para resolver los inconvenientes en el área, enfrentar y corregir los errores, y asegurar el éxito, sino el equipo (p410).

En esta etapa todos los colaboradores como indica el autor se sienten parte de los logros alcanzados, del mismo modo al sentirse partícipes de las metas alcanzadas se comparten las responsabilidades cuando se presenta los problemas al momento de resolverlos y teniendo como objetivo los logros como equipo.

Los indicadores para esta dimensión son:

Valorar las metas, logros conjuntos y disposición de mantener la armonía.

**Etapas de enfrentamiento**, Whetten,D., Cameron, K., (2016) la definen como:

Desempeñar diferentes roles en sus áreas conlleva que tengan nuevas ideas y al corto plazo puedan poner en duda el liderazgo y la dirección. Prácticamente todo equipo efectivo pasa por una etapa en la que sus miembros cuestionan la legitimidad de la dirección, al líder, los roles, las opiniones o decisiones de los demás y los objetivos de las tareas. Hasta ahora, el equipo se había caracterizado principalmente por la armonía y el consenso. Las diferencias individuales se habían eliminado con la finalidad de crear un sentido de equipo. Sin embargo, esa condición no será perdurable porque llegará un momento en que los integrantes del equipo se sentirán incómodos por perder su identidad individual, ocultar sus sentimientos o reprimir sus puntos de vista diferentes. (p411).

Los miembros del equipo de acuerdo a su idiosincrasia de cultura y experiencia laboral y por ello desafían al liderazgo luego de haber pasado por las etapas previas donde se podía controlar las dudas, ahora el líder del equipo deberá manejar estas contingencias que se presentan dentro de la organización.



Los indicadores para esta dimensión son:

Desafían el liderazgo y la dirección, cuestionan la legitimidad de la dirección, diferencias individuales y pérdida de identidad individual.

**Etapas de desempeño**, Whetten, D., Cameron, K., (2016) la definen como:

Los miembros del equipo manifiestan un sentimiento de responsabilidad mutua y preocupación por los demás integrantes en la realización de su trabajo. Sus relaciones no se limitan solo a realizar juntos una actividad, sino que garantizan que cada uno aprenda, se desarrolle y mejore. Es común la ayuda mutua y el asesoramiento mutuos. (p414).

Sobre esta etapa se puede definir que es cuando se ha logrado a consolidar el equipo ya que hay la preocupación en reforzar las falencias que se presentan de los demás participantes y al haber errores en la ejecución de las responsabilidades y se tenga que compartir alguna responsabilidad todo es solidario para velar por el crecimiento y haya un sentido de compañerismo y todos se sientan apoyados.

Los indicadores para esta dimensión son:

Responsabilidad mutua, sentido de preocupación por los demás, garantizar aprendizaje y mejora y ayuda y asesoramiento mutuo.

**Otras teorías del trabajo en equipo**, Arbaiza, L. (2010) señala 05 etapas en la descomposición del trabajo en equipo.

**Etapas de Formación**, Arbaiza, L. (2010, 239) señala que:

En esta fase es cuando los trabajadores por estar interactuando diariamente y compartir el estado emocional de cada uno y estar comprometidos con los propósitos y cumplir con los métodos de desarrollo de actividades para llegar con los objetivos.

Los indicadores son:

Relacionarse, comprende metas, comprenden procedimientos y conductas laborales

**Etapas de Conflicto**, Arbaiza, L. (2010, 239) señala que:

Es donde comienzan las diferencias y enemistad por el comportamiento que pueden presentar dentro el área de trabajo, el éxito para enfrentar estos comportamientos es dar la cara, no rehuir porque al no controlarlos pueden resurgir en el mediano plazo y refloten las pasiones que tuvieron inicialmente.

Los indicadores son:

Conductas sociales, expresión de diferencias y aceptación de opiniones

**Etapas de Normalización**, Arbaiza, L. (2010, 239) señala que:

En este periodo hay un cambio en el comportamiento, hay voluntad de escuchar

sugerencias de los demás, al decidir ejecutar una acción es a través del trato receptivo de opiniones de los demás y es donde se traza el objetivo como se ejecutará y todos se apoyan ante las dudas o flaquezas de algún miembro del equipo.

Los indicadores son:

Toma de decisiones, determinan reglas y eficacia

**Etapas de Desempeño**, Arbaiza, L. (2010, 239) señala que:

En este ciclo es donde sale a relucir las habilidades de optimizar los recursos para llegar a los objetivos, cada uno conoce sus obligaciones que debe cumplir en su puesto y no requiere que lo estén monitoreando para el cumplimiento ya que en esta etapa pueden trabajar solos por medio de sus conocimientos adquiridos en su desarrollo profesional.

Los indicadores son:

Eficiencia, experiencia y relación laboral terminada

**Etapas de Conclusión**, Arbaiza, L. (2010, 239) señala que:

En esta etapa es cuando se desintegran los miembros luego de haber cumplido un objetivo asignado y cada uno vuelve a realizar sus actividades de forma independiente.

Los indicadores son:

Desligan conductas sociales y se desvinculan los integrantes.

La investigación abordó la **Problemática** orientada a ¿Cuál es la relación que existe entre la toma de decisiones y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana, 2018? Seguido de los **específicos** (1) ¿Cuál es la relación que existe experiencia y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana, 2018 (2) ¿Cuál es la relación que existe entre Experimentación y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana, 2018 (3) ¿Cuál es la relación que existe entre investigación y análisis y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana, 2018.

**La Justificación**, esta investigación es de tipo correlacional, el objetivo es conocer la conexión de las variables a desarrollar en la investigación. Sobre la dimensión del conocimiento desarrollado es que sirva de base para ser implementado en las medianas y grandes empresas y que los beneficiados finales sean los colaboradores al tener herramientas modernas que sea utilizado en forma clara y oportuna.

**La Justificación Teórica**, Hernández, Fernández y baptista (2014) dice que: “Algo muy importante consiste en sustentar teóricamente el estudio, una vez que ya se ha planteado el problema de investigación” (p40).

Como toda nueva investigación es para que los colaboradores cambien en su percepción

de ver la gestión en una organización que los objetivos sean de llegar a las metas con el menor gasto posible de recursos humanos y financieros.

**La Justificación Metodológica**, Según Bernal (2010) la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable.

En el desarrollo de la presente investigación se recurrió a tomar su opinión a todo el personal que labora en la empresa Inversiones Fishoseli S.A.C. y sobre los hallazgos obtenidos de las debilidades tratar los resultados obtenidos por medio de una reingeniería en los procesos administrativos de acuerdo a una administración moderna.

**La Justificación Práctica**, Bernal (2010) “La justificación práctica se da cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema específico o por lo menos, propone estrategias para aplicarse contribuirían a resolverlo” (p. 106).

Uno de los objetivos principales de la investigación realizada es que la gerencia tenga en cuenta las observaciones que deben ser consideradas y poner en práctica para ser una organización moderna con visión de largo plazo.

Sobre la **Hipótesis**, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala que: “Son las guías para una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado” (p. 92).

No obstante, se presentó la **hipótesis general**, existe relación significativa entre toma de decisiones y trabajo en una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana, 2018, seguido de las **específicas**, (1) existe relación significativa entre experiencia y trabajo en una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana, 2018, (2) existe relación significativa entre experimentación y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana, 2018, (3) existe relación significativa entre investigación y análisis y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana, 2018.

Sobre los **objetivos**, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que: “En los objetivos de la investigación debe estar lo que se aspira en la investigación y deben expresarse con claridad, pues son las guías del estudio” (p. 37).

Sobre el **objetivo general**, determinar la relación que existe entre toma de decisiones y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana, 2018, seguido de lo **específicos**, (1) determinar la relación que existe entre experiencia y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana, 2018, (2) determinar la relación que existe entre experimentación y trabajo en equipo en

una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana, 2018 (3) determinar la relación que existe entre investigación y análisis y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana, 2018.

## **II. Método**

### **2.1 Tipo y diseño de la investigación**

Según Hernández R. (2010) indica:

“Estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observa los fenómenos en sus ambientes naturales para después analizarlos” (p.149)

Para realizar la presente investigación se recabo la información de la misma fuente que corresponde al personal administrativo y operativo de la empresa comercializadora de Pota y Perico Lima, 2018.

**Tipo de investigación:** Aplicada

Por su parte Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.92) señala que:

“El estudio descriptivo busca especificar propiedades y características importantes del fenómeno que se analice, se indica las tendencias de un grupo o población “.

Para la investigación que se está desarrollando es descriptivo correlacional, porque la información como fuente será de toma de decisiones y trabajo en equipo y realizar una evaluación sobre los hallazgos encontrados.

**Método:** Hipotético deductivo

Bernal, C. (2010)

“Este proceso consiste en descomponer un objeto de estudio, Separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (p.60).

Se podrá descomponer el objeto de estudio de acuerdo a la problemática presentada, al analizar nos permitirá formular estrategias para mejorar la toma de decisiones y el trabajo en equipo.

### **2.2 Operacionalización de variables**

Según Hernández, R. (2014)

Señala que una variable es una propiedad que puede variar y en el cambio realizado es susceptible de medirse u observarse, también se conoce como características, propiedad o cualidad que presenta un fenómeno que varía en efecto puede ser medido o evaluado (p.135)

Las variables utilizadas en el presente estudio son:

Toma de decisiones y trabajo en equipo.

Tabla Nª1: Matriz de Operacionalización de las variables

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA Y VALORES	INSTRUMENTO
Cuál es la relación que existe entre la toma de decisiones y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Determinar la relación que existe entre toma de decisiones y trabajo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Existe relación significativa entre toma de decisiones y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Toma de decisiones	"La toma de decisiones es el núcleo de la planeación y se define como la selección de un curso de acción entre varias alternativas", Weihrich, H., Cannice, M. Y Koontz, H. "Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación", MC Graw Hill educación, decimoquinta edición, 2017, pag.166	En la empresa comercializadora de pota y perico se desarrollara la toma de decisiones utilizando la experiencia, experimentación, investigación y análisis, a través de los elementos a medir mediante el cuestionario.	Experiencia	- Justificar decisiones pasadas - Análisis de los problemas - Generar buen juicio - Juicio de valor	P1, P2 P3 P4, P5, P6 P7	Nunca Casi nunca A veces Siempre	Cuestionario
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>				Experimentación	- Técnica Experimental - Gastos de capital y personal - Otras alternativas	P8 P9, P10 P11, P12	Nunca Casi nunca A veces Siempre	
Cuál es la relación que existe entre experiencia y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Determinar la relación que existe entre experiencia y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Existe relación significativa entre experiencia y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018				Investigación y análisis	- Resolución de problemas - Búsqueda de relaciones - Metas - Factores cuantitativos y cualitativos	P13, P14 P15 P16, P17 P18, P19	Nunca Casi nunca A veces Siempre	
Cuál es la relación que existe entre Experimentación y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Determinar la relación que existe entre experimentación y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Existe relación significativa entre experimentación y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Trabajo en equipo	"los equipos son grupos de individuos que realizan actividades independientes, en donde las personas se ven influidas por la interacción y se consideran a sí mismas como una entidad única" Whetten, D. y Cameron, K. "Desarrollo de habilidades directivas", Pearson, novena edición, 2016, pag. 404	En la empresa comercializadora de pota y perico se desarrollara el trabajo en equipo durante las etapas de formación, normatividad, entrenamiento y desempeño a través de los elementos a medir mediante el cuestionario.	Etapas de Formación	- Sentido de seguridad y dirección. - Sensaciones de malestar o desconexión - Incertidumbre y ambigüedad - Comprensión de estructura	P1, P2 P3, P4, P5 P6 P7	Nunca Casi nunca A veces Siempre	
						Etapas de Normatividad	- Valoración de metas - Logros conjuntos - Responsabilidad de solución - Disposición a mantener la armonía	P8, P9 P10 P11, P12 P13	Nunca Casi nunca A veces Siempre	
						Etapas de Enfrentamiento	- Desafiar el liderazgo y la dirección - Cuestionar la legitimidad de la dirección - Diferencias individuales - Pérdida de identidad individual	P14 P15 P16 P17	Nunca Casi nunca A veces Siempre	
Cuál es la relación que existe entre investigación y análisis y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Determinar la relación que existe entre investigación y análisis y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Existe relación significativa entre investigación y análisis y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018				Etapas de Desempeño	- Responsabilidad mutua - Sentido de Preocupación por los demás - Garantizar aprendizaje y mejora - Ayuda y asesoramiento mutuo	P18 P19 P20	Nunca Casi nunca A veces Siempre	

### 2.3 Población y muestra

#### **Población**

Según Hernández, R. (2014)

“La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p274).

En la investigación, la población está constituida en una empresa pesquera, Lima Metropolitana - 2018

#### **Muestra**

Según Hernández, R. (2014)

Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido es sus características al que llamamos población (p.175).

En la investigación, la muestra está constituida por los trabajadores de una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana - 2018

### 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Hernández, R. (2010) define:

“La encuesta ha sido visualizada como una técnica cuantitativa para recabar, mediante pregunta sobre datos de un grupo seleccionado de personas”.

Para el estudio se utilizó la técnica de la encuesta que es como se logra adquirir la información del problema y los trabajadores lo manifiestan de acuerdo a su percepción.

#### **Instrumentos**

Para Hernández, R. (2014).

“El instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217).

En el trabajo desarrollado se tuvo en consideración utilizar el instrumento del cuestionario que es como se recogió la opinión de cada colaborador sobre su percepción a los problemas identificados, para la medición se utilizó la escala de Likert cuyo valor es la siguiente:

- 1) Nunca
- 2) Casi Nunca
- 3) A veces
- 4) Casi siempre
- 5) Siempre

## Validez

Para Hernández, R. (2014). Considera como:

“el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir”.

El contenido del instrumento fue validado por el juicio de tres expertos de la universidad Cesar Vallejo, mediante un análisis de ítems.

Tabla 2: Validación de Juicio de expertos

N°	Experto	Especialidad	Confiabilidad
Experto 1	Costilla Castillo Pedro	Administración	Aplicable
Experto 2	Carranza Estela Teodoro	Marketing	Aplicable
Experto 3	Cojal Loli Bernardo	Administración	Aplicable

Fuente: Elaborado por el investigador

## Confiabilidad

Para Hernández, R. (2014). La confiabilidad “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200).

Por ello se usará el instrumento Alfa de Cronbách.

### 2.5 Métodos de analices de datos

Para el análisis de datos del cuestionario se utilizó el software SPSS versión 25 para el procesamiento y reconocimiento de datos, obteniendo un análisis estadístico.

## Prueba de fiabilidad.

Tabla N° 3: Primera variable

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	19

Resultado de toma de decisiones  $r = 8,17$ .

Tabla N° 4: Segunda variable

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	21

Resultado de trabajo en equipo  $r = 8,17$ .

### 2.6 Aspectos éticos

El estudio realizado se ha realizado con veracidad, confiabilidad y protección de toda la información recolectada de las fuentes, así como las personas que participaron y sus respuestas serán usadas en el estudio respectivo.

### III. Resultados

#### 3.1 Análisis descriptivos de los resultados estadísticos.

Tabla N° 5: Hipótesis General.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Toma de decisiones	,230	30	,000	,864	30	,001
Trabajo en equipo	,243	30	,000	,861	30	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Interpretación.

Resultado de toma de decisiones y trabajo en equipo tienen una distribución de prueba no normal, en Shapiro Wilk y en Kolmogorow coinciden en Sig. de 0,000.

#### Correlación entre variables

Tabla N° 6:

Hipótesis general

			Toma de decisiones	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1,000	,947**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,947**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resultado de toma de decisiones y trabajo en equipo con un nivel de sig. Es de 0,000 y un nivel de correlación de 0,947 hay una relación positiva muy fuerte.

#### Se concluye:

Ho: No existe relación significativa entre toma de decisiones y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana 2018.

H1: Existe relación significativa entre toma de decisiones y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana 2018.



Regla de decisión.

Se concluye que existe relación significativa directa alta  $r_s = 0.947$  entre toma de decisiones y trabajo en equipo.

### Contrastación de Hipótesis específico 1:

Tabla 7:

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Experiencia	,258	30	,000	,817	30	,000
Trabajo en equipo	,243	30	,000	,861	30	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Resultado de experiencia y trabajo en equipo tienen una distribución de prueba no normal y coinciden en la sig. de 0,000 para Shapiro Wilk.

Tabla 8:

			Experiencia	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Experiencia	Coefficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resultado de experiencia y trabajo en equipo si tiene relación con un nivel es sig. Es de 0,000 y un nivel de correlación de 0,882 hay una relación positiva en las variables.

H1: La experiencia se relaciona favorablemente con el trabajo en equipo en una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana 2018.

Ho: La experiencia no se relaciona favorablemente con el trabajo en equipo en una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana 2018.

Se concluye que existe relación significativa directa alta  $r_s = 0.882$  entre experiencia y el trabajo en equipo en una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana 2018.

## Contrastación de Hipótesis específico 2:

Tabla 9:

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Experimentación	,251	30	,000	,818	30	,000
Trabajo en equipo	,243	30	,000	,861	30	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Resultado de experimentación y trabajo en equipo tienen una distribución de prueba no normal y coinciden en la sig. de 0,001 para Shapiro Wilk y sig. de 0,000.

Tabla 10:

Correlaciones			Experimentación	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Experimentación	Coefficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resultado de experimentación y trabajo en equipo si tiene relación con un nivel es sig. Es de 0,000 y un nivel de correlación de 0,891 hay una relación positiva en las variables.

H1: La experiencia se relaciona favorablemente con el trabajo en equipo en una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana 2018.

Ho: La experiencia no se relaciona favorablemente con el trabajo en equipo en una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana 2018.

Se concluye que existe relación significativa directa alta  $r_s = 0.891$  entre experimentación y el trabajo en equipo en una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana 2018.

### Contrastación de Hipótesis específico 3:

Tabla 11:

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Investigación y análisis	,197	30	,004	,835	30	,000
Trabajo en equipo	,243	30	,000	,861	30	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Resultado de investigación y análisis y trabajo en equipo tienen una distribución de prueba no normal y coinciden en la sig. de 0,004 para Shapiro Wilk y sig. de 0,001.

Tabla 12:

			Investigación y análisis	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Investigación y análisis	Coeficiente de correlación	1,000	,872**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,872**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resultado de investigación y análisis y trabajo en equipo si tiene relación con un nivel es sig. Es de 0,000 y un nivel de correlación de 0,872 hay una relación positiva en las variables.

**H1:** La investigación y análisis se relaciona favorablemente con el trabajo en equipo en una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana 2018.

**Ho:** La investigación y análisis no se relaciona favorablemente con el trabajo en equipo en una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana 2018.

Se concluye que existe relación significativa directa alta  $r_s = 0.872$  entre investigación y análisis y el trabajo en equipo en una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana 2018.

#### **IV. Discusión**

Sobre los antecedentes considerados de Toro, Rodríguez, Zurita y Avalos & Quintanilla guardaron similitud con las variables que se desarrolló en la investigación donde se debe realizar una buena toma de decisiones y trabajo en equipo algo primordial en una organización moderna y con ello se asegura el cumplimiento de las metas planteadas por la organización sea en el mediano y largo plazo.

A partir de los resultados del presente trabajo de investigación encontramos que entre las dos variables estudiadas existe relación y los resultados fueron los siguientes: con un 73.33% de nivel bajo en el enfoque de experiencia de toma de decisiones, un 80 % de nivel bajo del enfoque experimentación y un 70 % de nivel bajo del enfoque de la investigación y análisis hay una muestra significativamente que los antecedentes tienen una similitud en el problema y esto puede influir en la productividad.

La teoría considerada del autor principal de toma de decisiones, es Weihrich, H., Cannice, M. Y Koontz, H., quienes descomponen la variable en 03 enfoque como experiencia, experimentación, investigación y análisis y guarda similitud en la organización ya que la toma de decisiones se basa mayormente en la experiencia y criterio e información que dispone al momento de elegir la mejor alternativa y obvian los demás enfoques que al aplicarlo mejoraría sobre los resultados administrativos.

Los autores Whetten, D. y Cameron, K. lo descomponen el trabajo en equipo en etapas que es el método que mayormente lo tratan los diferentes autores y esta teoría se debe aplicar a todo tipo de organización independientemente del tamaño que sea y en la investigación donde se aplicado falta mejorar para cumplir con las metas de la empresa.

En referencia a experiencia se encontró relación con el autor Rodríguez, G. (2013) donde indica los colaboradores al tener un mayor conocimiento de todo el panorama que se les presenta sea internos y externos elegirán la mejor alternativa cuando tengan que tomar una decisión en su organización ya que al cometer un error involuntario esto podría acarrear problemas económicos que son los riesgos que se busca prevenir.

## **V. Conclusiones**

Al comparar los resultados obtenidos de la investigación de campo sobre las hipótesis planteadas de Toma de decisiones y trabajo en equipo de una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana 2018, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Se identificó que si existe relación significativa entre Toma de decisiones y trabajo en equipo, donde se halló un valor calculado de  $p=0.000$  a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,992; la cual indica que la correlación es muy alta.

Se estableció que, si existe relación significativa entre trabajo en equipo y experiencia, hallándose un valor calculado donde  $p=0.000$  a un nivel de significancia de 0.001 (bilateral) y un nivel de correlación de 0,882; siendo ello una significancia positiva y de esta manera se afirmó la hipótesis analizada en el presente estudio.

Se estableció que, si existe relación significativa entre trabajo en equipo y experimentación, hallándose un valor calculado donde  $p=0.000$  a un nivel de significancia de 0.001 (bilateral) y un nivel de correlación de 0,891; siendo ello una significancia positiva y de esta manera se afirmó la hipótesis analizada en el presente estudio.

Se estableció que, si existe relación significativa entre trabajo en equipo y investigación y análisis, hallándose un valor calculado donde  $p=0.000$  a un nivel de significancia de 0.001 (bilateral) y un nivel de correlación de 0,872; siendo ello una significancia positiva y de esta manera se afirmó la hipótesis analizada en el presente estudio.

## **VI. Recomendaciones**

Con los resultados obtenidos que se presentaron en la presente investigación se recomienda lo siguiente:

### **Primera:**

Se recomienda que, si un colaborador desarrolla nuevas estrategias de mejora y son efectivas, estas sean formalizadas en el área de trabajo (ver tabla) que las decisiones tomadas por las jefaturas de área, permiten reducir incidencias o problemas (ver tabla) Durante el desarrollo de actividades diarias, ante una debilidad se tomen decisiones en equipo para compartir responsabilidades (ver tabla).

### **Segunda:**

Se recomienda que cuando le asignan nuevas actividades recibe la capacitación debida para poder tomar decisiones conociendo el problema (ver tabla) ante un problema se debe analizar cuidadosamente cada alternativa de solución y socializar la seleccionada (ver tabla)

### **Tercera:**

Se recomienda que cuando se incrementan los problemas en el servicio se detiene la continuidad de las actividades y retomar decisiones más coherentes (ver tabla) el personal debe ser informado constantemente de los objetivos y metas del área (ver tabla) esto para que las metas planteadas sean alcanzables evidenciando las buenas decisiones de los altos mandos (ver tabla).

## Referencias

- Arbaiza, L. (2010). Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning Editores S.A.
- Acosta, J (2013). Dirigir: Liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones. Madrid, España: Esic Editorial
- Aguilar, H. (2016) en su trabajo “Trabajo en equipo y clima organizacional”, previo a obtener el título de Psicólogo industrial en la Universidad de Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Amaya, J. (2010). Toma de Decisiones Gerenciales 2da edición. México: Ecoe Ediciones.
- Avalos, M. y Quintanilla, L. (2015) en su tesis “Factores relevantes de gestión que influyen en la efectividad del trabajo en equipo del área de atención al cliente. - Hospital Primavera de la ciudad de Trujillo en el año 2015” para obtener el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Ballenato, G. (2005). Trabajo en equipo. Dinámica y participación en grupos. España: Grupo Anaya.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Editorial Pearson.
- Begazo, J. (2014). La toma de decisiones y la gestión por objetivos en la empresa peruana. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú)
- De La Cruz, I. (2014). Comunicación efectiva y trabajo en Equipo, Administración y gestión, Cataluña, España: Ministerio de Educación Cultura y Deporte de España.
- Cruz, J. (2018) en su tesis “el proceso administrativo y su influencia en la toma de decisiones en la empresa expert projects & logistics sac callao, 2018” para obtener el título profesional de licenciado de administración en la Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- De la Cruz, H. y Quispe, M. (2017) en su tesis “el trabajo de equipo en la toma de decisiones del personal directivo en la dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento Huancavelica - año 2015” para optar el título de licenciado de Administración en la Universidad Nacional de Huancavelica.
- Garza, Gonzales & Salinas (2007) Toma de decisiones empresariales: un enfoque

- multicriterio multiexperto Ingeniería Industrial, vol. XXVIII, núm. 1, 2007, pp. 29-36 Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría La Habana, Cuba
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2017) J. Administración un enfoque basado en competencias (12a ed.). Mexico: Cengage Learning Editores S.A.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Lucas, C. (2012) en su tesis “El Trabajo en Equipo” para obtener el grado de Doctor en la Universidad de Murcia, España.
- Louffat, E. (2015). Administración: Fundamentos del proceso administrativo. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning Editores S.A.
- Lussier, R y Achua, Ch. (2016) Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. Santa fe, Argentina: Cengage Learning Editores S.A.
- Mirabal (2012) La toma de decisiones como proceso incidente en materia motivacional vol. 15, núm. 29, julio-diciembre, 2012, pp. 5-19 Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado Barquisimeto, Venezuela
- Robbins S., y Coulter, M. (2014). Administración. (12a ed.). México: Pearson Educación.
- Pacios & Bueno (2013) Trabajo en equipo y liderazgo en un entorno de aprendizaje virtual, vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, 2013, pp. 112129 Universitat Oberta de Catalunya Barcelona, España
- Palomo, M. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. (6ta ed.). Madrid: Esic Editorial
- Quiroa, C. (2014) en su tesis “toma de decisiones y productividad laboral” para obtener el grado de Licenciada Psicóloga Industrial/Organizacional en la Universidad de Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Rodríguez & Pedraja (2009). Análisis del impacto del proceso de toma de decisiones estratégicas sobre la eficacia de las organizaciones públicas, vol. 19, núm. 35, septiembre-diciembre, 2009, pp. 33-46 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia
- Rodríguez, E., Pedraja, L., Y Aráneda, C. (2013). El proceso de toma de decisiones y la eficacia organizativa en empresas privadas del norte de Chile. Revista Chilena de Ingeniería, 21 (3), 328-336.
- Rodríguez, G. (2013) en su tesis “Red de inteligencia compartida organizacional como soporte a toma de decisiones”, para obtener el grado de Doctor en la Universidad



- de Granada, España.
- Sanabria & Castañeda (2016) trabajo en equipo o equipo de trabajo: ¿es posible en el sistema de salud colombiano? vol. 31, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 98-102  
Asociación Colombiana de Cirugía Bogotá, Colombia
- Sáenz (2005) El trabajo en equipo, características y factores de implementación: Un comparativo de empresas industriales en España, Universidad Distrital “Francisco José de Caldas. Bogotá, D.C., Colombia
- Solano, A. (2003). Toma de decisiones gerenciales Tecnología en Marcha. Vol. 16 N° 3. Editorial Tecnológica de Costa Rica. Recuperado de: <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/338163/1/Tesis+Quispitupac+-+Mateo.pdf>
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2010) Administración. (6ta ed.). Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Torrelles, Coiduras, Isus, Carrera, Paris & Cella (2011) competencia de trabajo en equipo: definición y categorización Profesorado. vol. 15, núm. 3, 2011, pp. 329-344 Universidad de Granada Granada, España
- Toro, L. (2015) en su trabajo de grado “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales”, para optar al título de Especialista en alta Gerencia en la Universidad de militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Ucero, J. (2011) análisis de problemas y toma de decisiones
- Weihrich, H., Cannice, M. Y Koontz, H., (2017). Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación, McGrawHill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2016) Desarrollo de habilidades directivas (9na ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Zapata, Sigala & Martinez (2016) Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas, Compendium, vol. 19, núm. 36, 2016, pp. 35-59  
Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado Barquisimeto, Venezuela
- Zurita, L. (2017) en su tesis, “Comunicación organizacional y trabajo en equipo del área administrativa del instituto cultural de idiomas del distrito de Miraflores – Lima 2017”. Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Cesar Vallejo.

## Anexo 1: Resultados de la encuesta

**Tabla 13:**

Pregunta 1

<b>Los colaboradores de mayor experiencia en el área, fundamenta con conocimiento las decisiones tomadas por el jefe.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	90.0	90.0	90.0
	Casi nunca	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.



Interpretación: En la figura 1 el 90.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 10.00% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” la dimensión experiencia de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

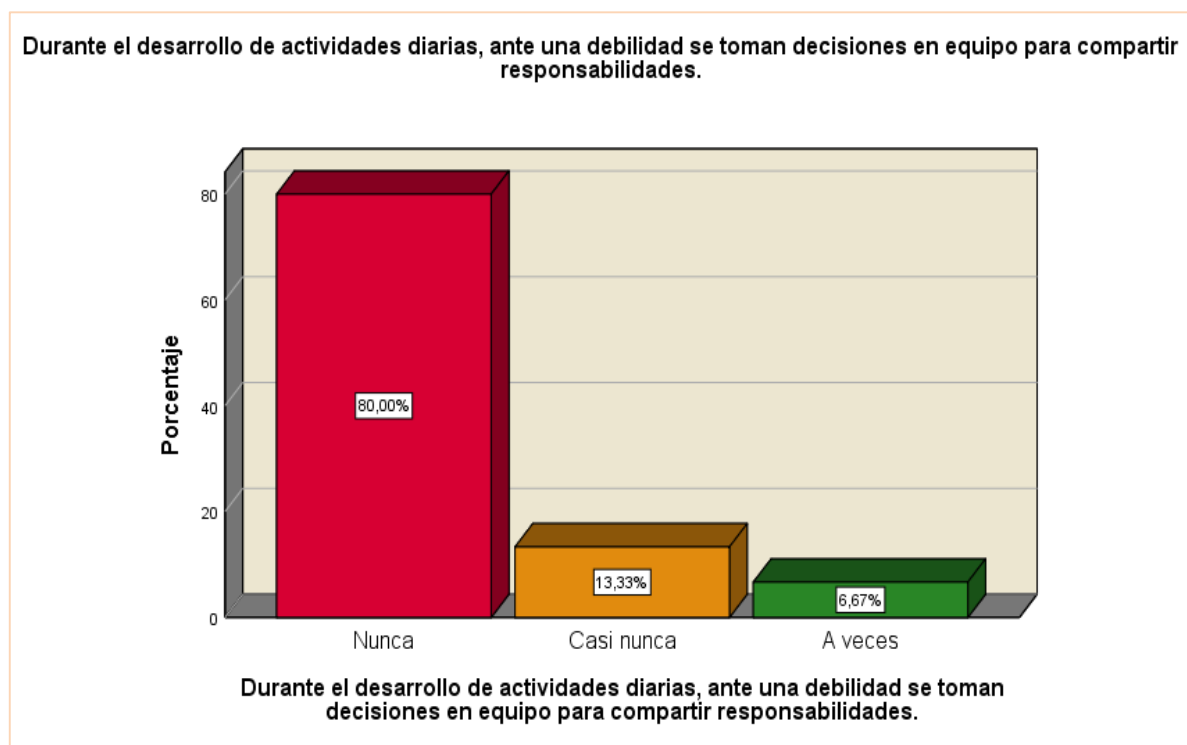
**Tabla 14:**

Pregunta 2

<b>Durante el desarrollo de actividades diarias, ante una debilidad se toman decisiones en equipo para compartir responsabilidades.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	80.0	80.0	80.0
	Casi nunca	4	13.3	13.3	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 2.**



Interpretación: En la figura 2 el 80.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 13.33% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” y 6,67% es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

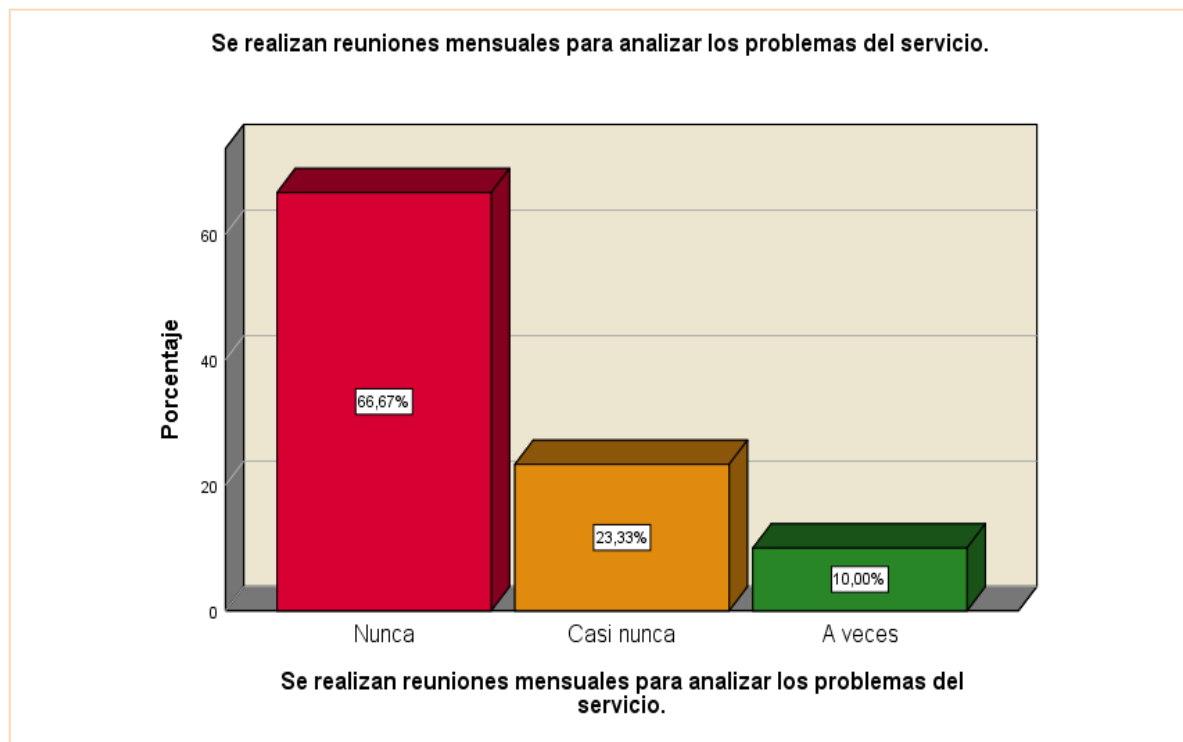
**Tabla 15:**

Pregunta 3

<b>Se realizan reuniones mensuales para analizar los problemas del servicio.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	66.7	66.7	66.7
	Casi nunca	7	23.3	23.3	90.0
	A veces	3	10.0	10.0	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 3.**



Interpretación: En la figura 3 el 66.67% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 23.33% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” y el 10,00% es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

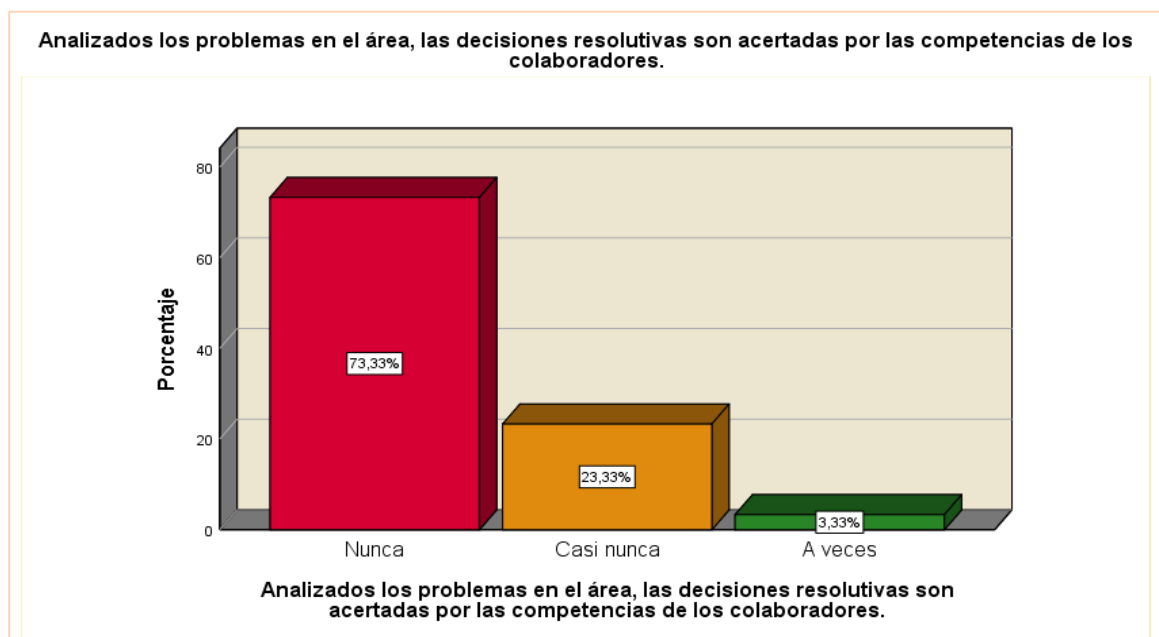
**Tabla 16:**

Pregunta 4

<b>Analizados los problemas en el área, las decisiones resolutivas son acertadas por las competencias de los colaboradores.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73.3	73.3	73.3
	Casi nunca	7	23.3	23.3	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 4.**



Interpretación: En la figura 4 el 73.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 23.33% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” y el 3,33% es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

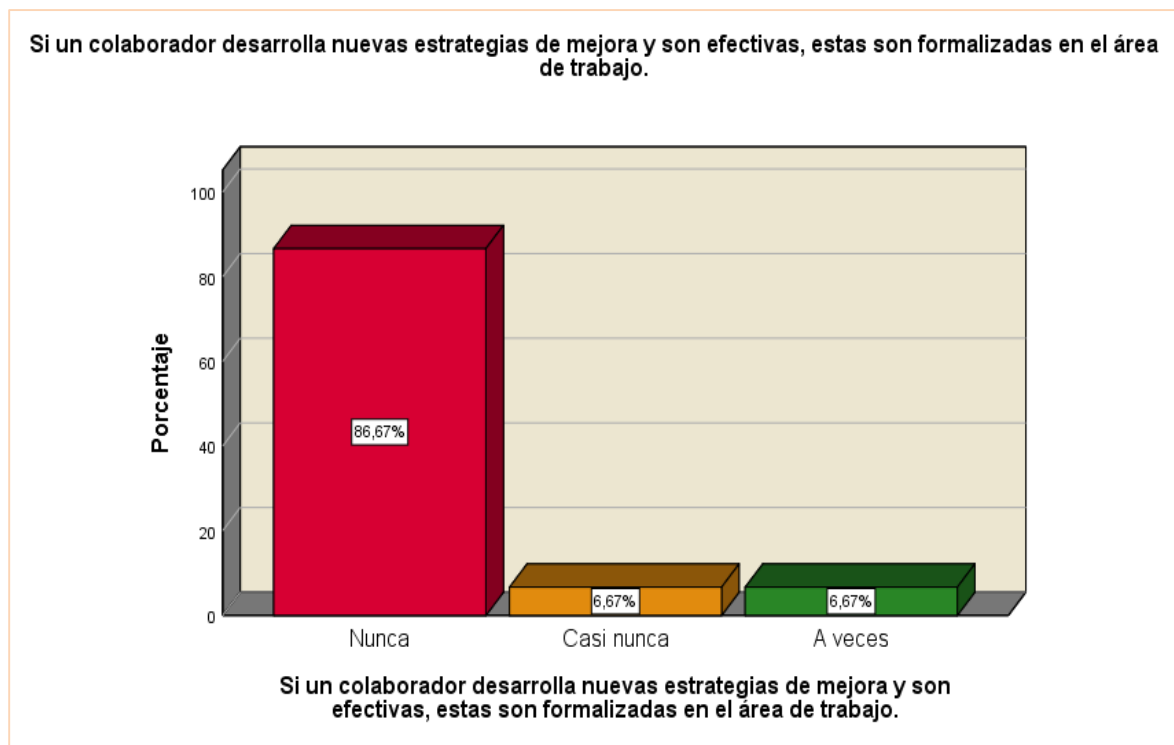
**Tabla 17:**

Pregunta 5

<b>Si un colaborador desarrolla nuevas estrategias de mejora y son efectivas, estas son formalizadas en el área de trabajo.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	86.7	86.7	86.7
	Casi nunca	2	6.7	6.7	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 5.**



Interpretación: En la figura 5 el 86.67% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 6.67% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” y el 6.67% es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

**Tabla 18:**

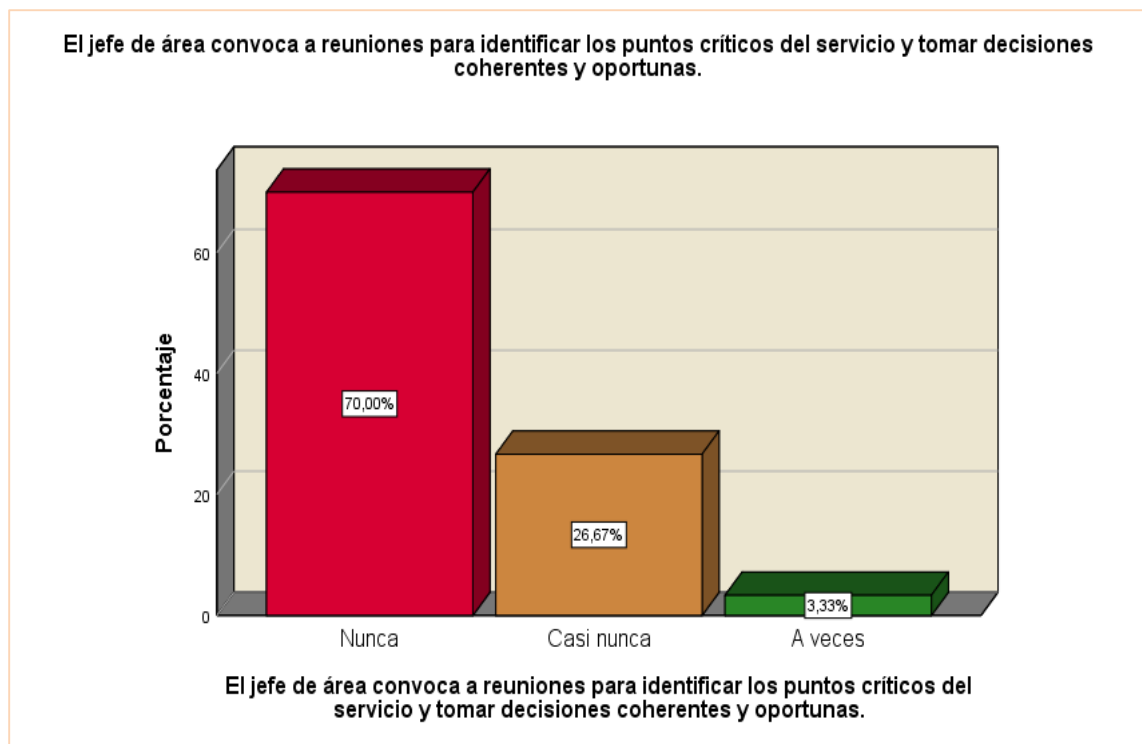
Pregunta 6

**El jefe de área convoca a reuniones para identificar los puntos críticos del servicio y tomar decisiones coherentes y oportunas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	70.0	70.0	70.0
	Casi nunca	8	26.7	26.7	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 6.**



Interpretación: En la figura 6 el 70.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 26.67% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” y el 3,33% es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

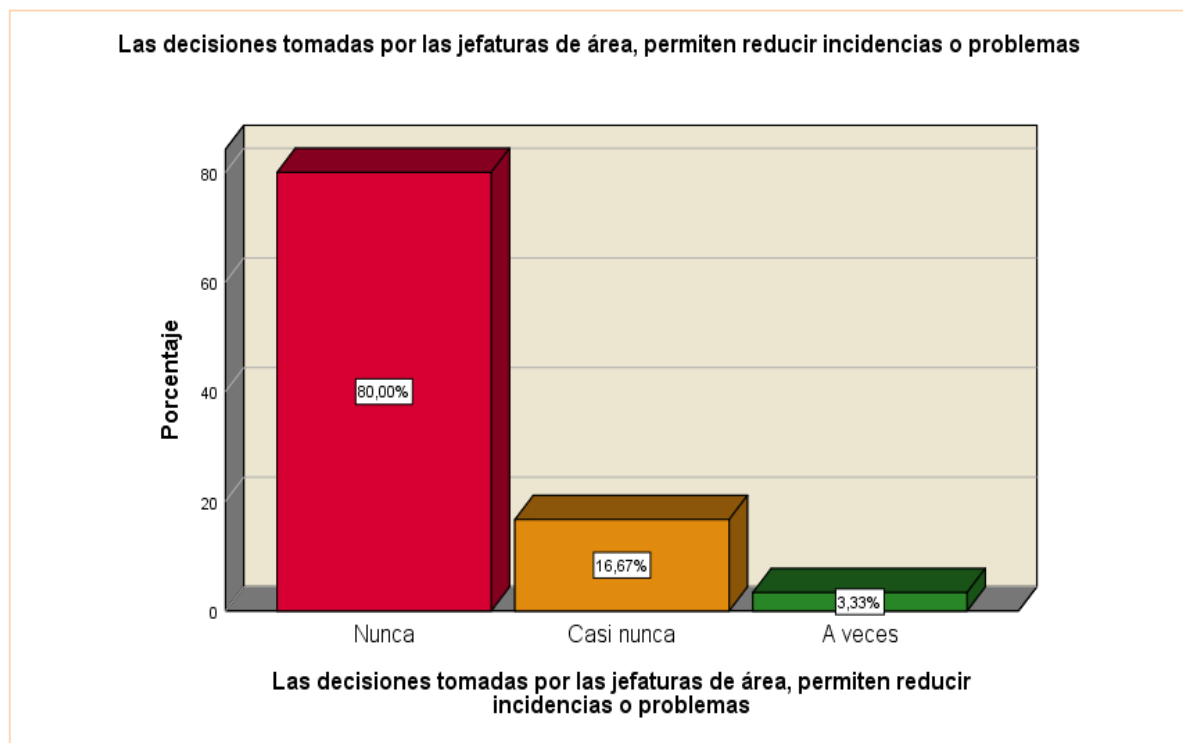
**Tabla 19:**

Pregunta 7

<b>Las decisiones tomadas por las jefaturas de área, permiten reducir incidencias o problemas</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	80.0	80.0	80.0
	Casi nunca	5	16.7	16.7	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 7.**



Interpretación: En la figura 7 el 80.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 16.67% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” y el 3,33% es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.



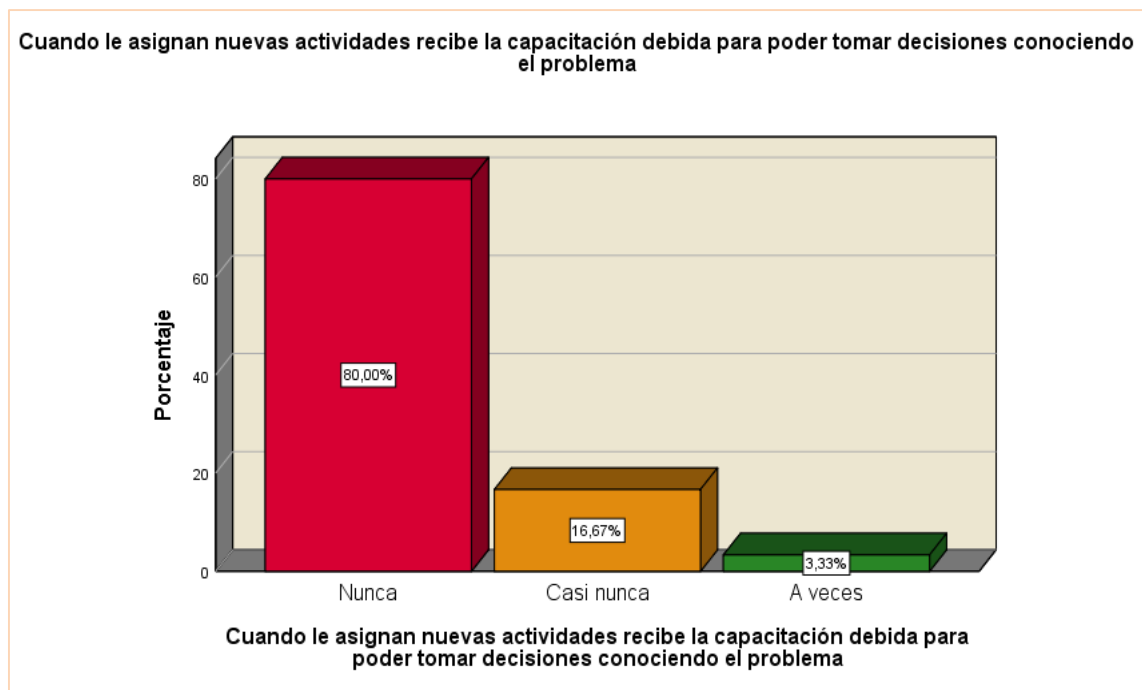
**Tabla 20:**

Pregunta 8

<b>Quando le asignan nuevas actividades recibe la capacitación debida para poder tomar decisiones conociendo el problema</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	80.0	80.0	80.0
	Casi nunca	5	16.7	16.7	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 8.**



Interpretación: En la figura 8 el 80.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 16.67% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” y el 3,33% es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

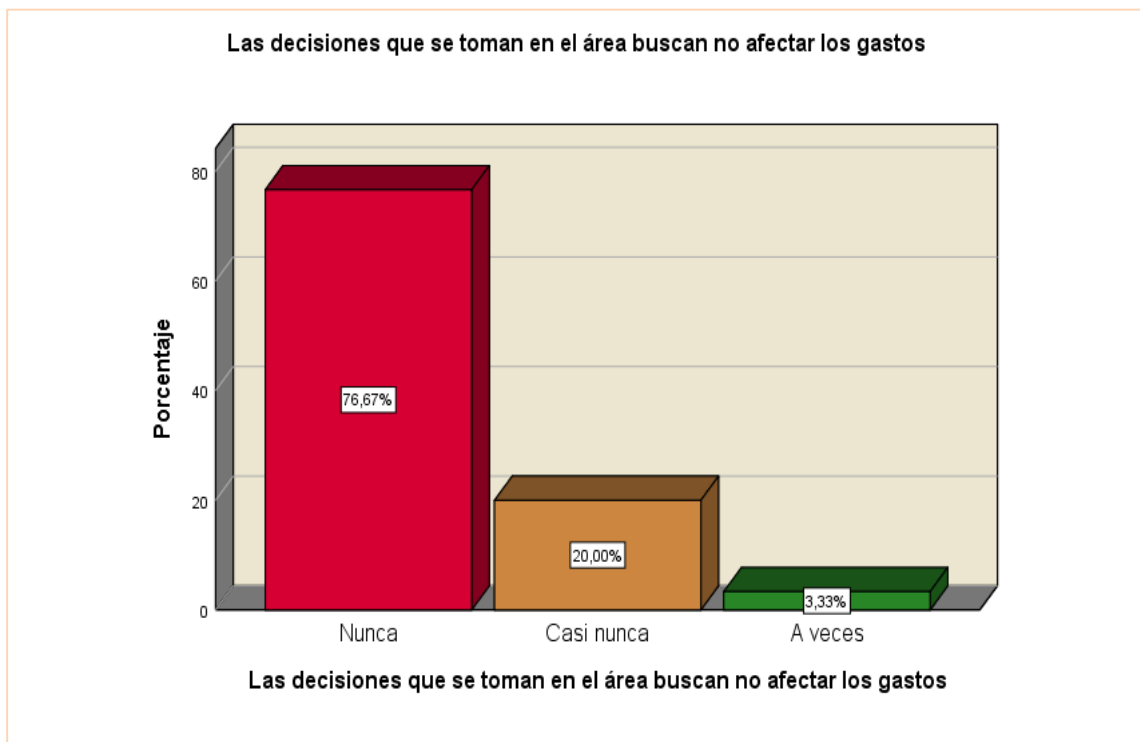
**Tabla 21:**

Pregunta 9

Las decisiones que se toman en el área buscan no afectar los gastos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	76.7	76.7	76.7
	Casi nunca	6	20.0	20.0	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 9.**



Interpretación: En la figura 9 el 76.67% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 20.00% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” y el 3,33% es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

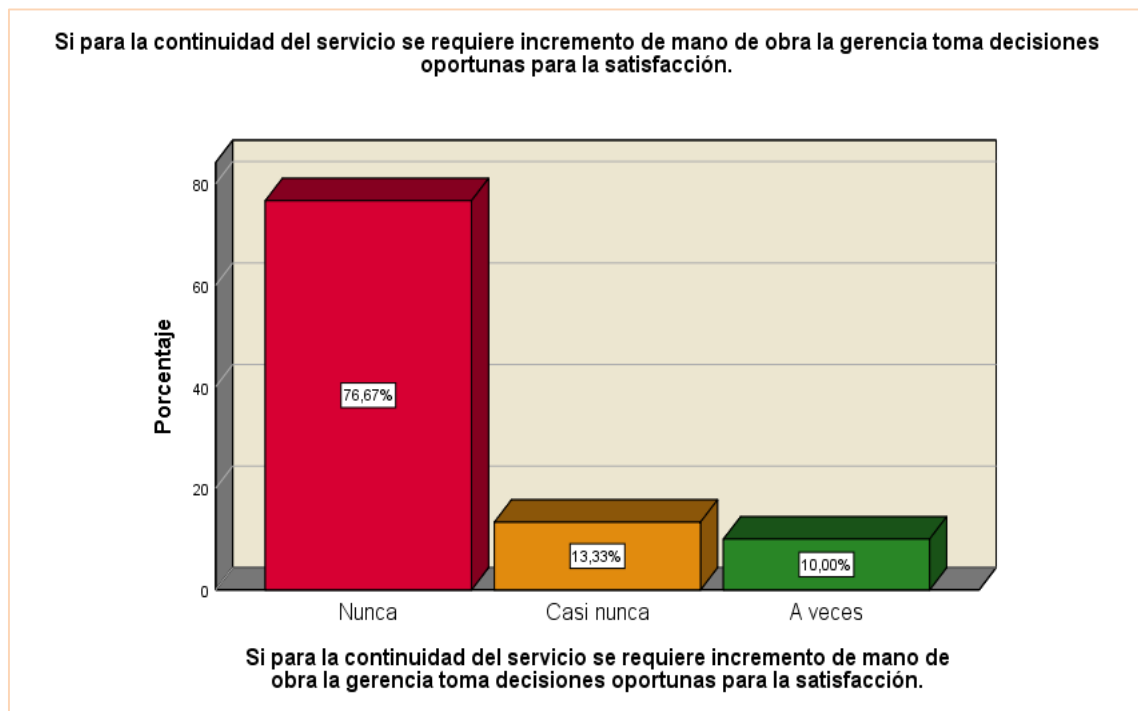
**Tabla 22:**

Pregunta 10

<b>Si para la continuidad del servicio se requiere incremento de mano de obra la gerencia toma decisiones oportunas para la satisfacción.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	76.7	76.7	76.7
	Casi nunca	4	13.3	13.3	90.0
	A veces	3	10.0	10.0	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 10.**



Interpretación: En la figura 10 el 76.67% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 13.33% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” y el 10,00% es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

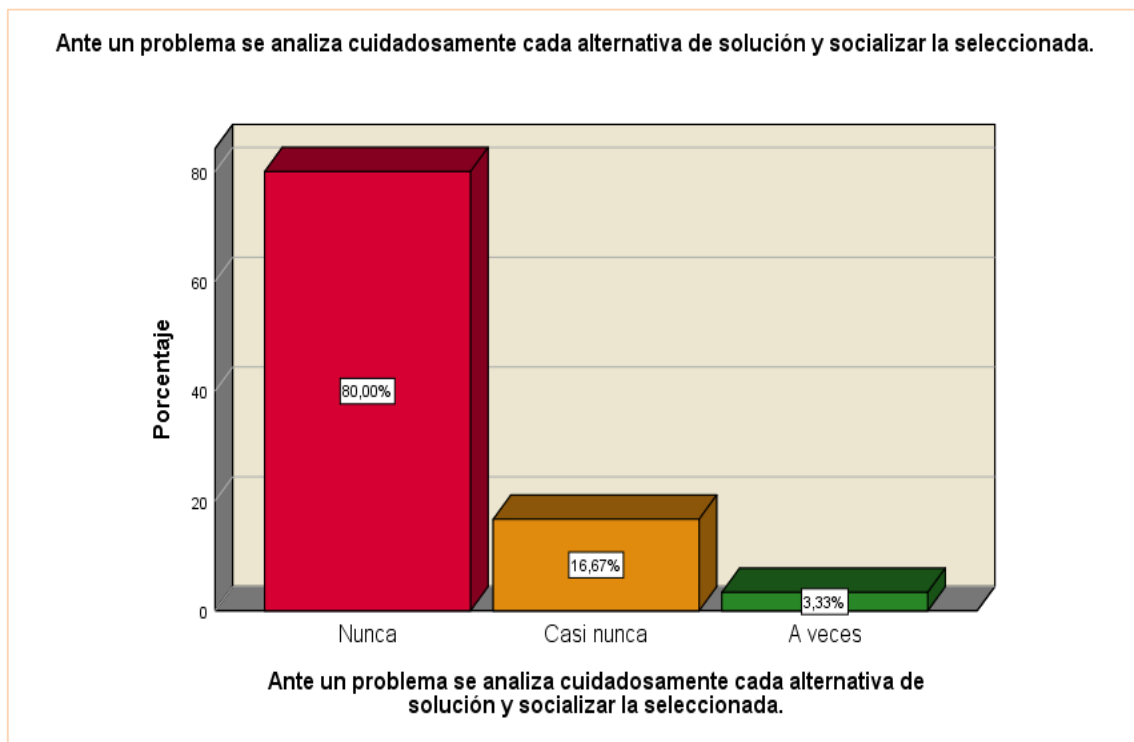
**Tabla 23:**

Pregunta 11

<b>Ante un problema se analiza cuidadosamente cada alternativa de solución y socializar la seleccionada.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	80.0	80.0	80.0
	Casi nunca	5	16.7	16.7	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 11.**



Interpretación: En la figura 11 el 80.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 16.67% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” y el 3,33% es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

**Tabla 24:**

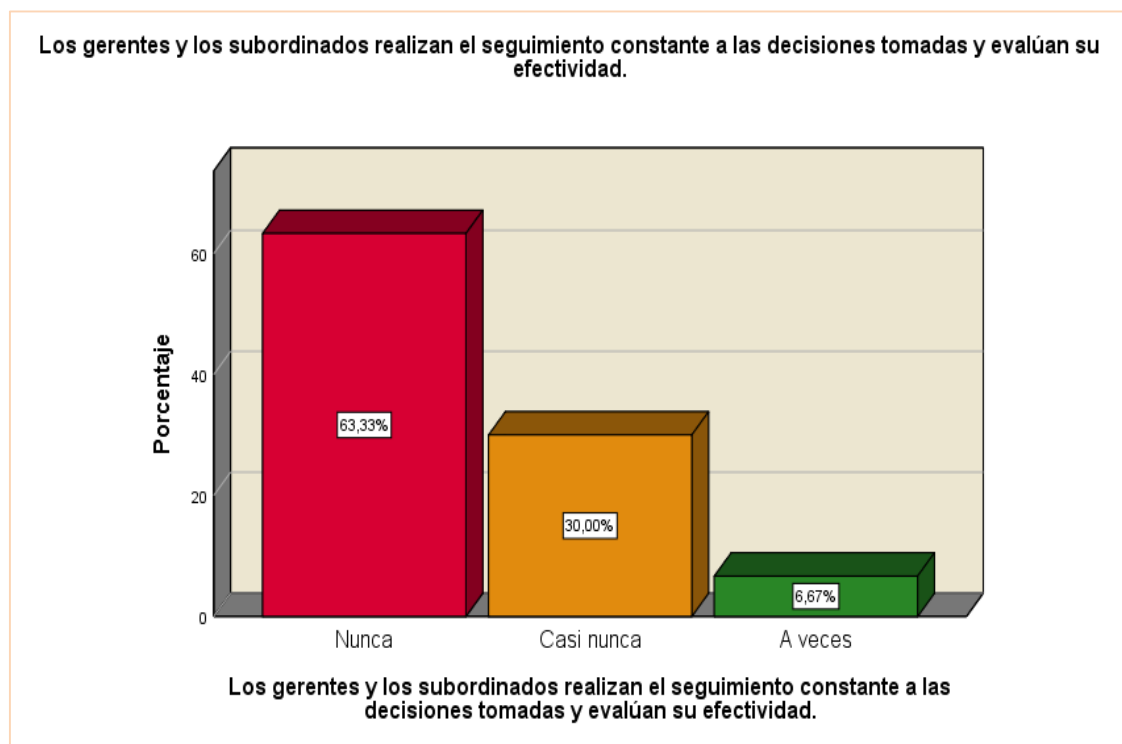
Pregunta 12

**Los gerentes y los subordinados realizan el seguimiento constante a las decisiones tomadas y evalúan su efectividad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	63.3	63.3	63.3
	Casi nunca	9	30.0	30.0	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 12.**



Interpretación: En la figura 12 el 63.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 30.00% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” y el 6,67% es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

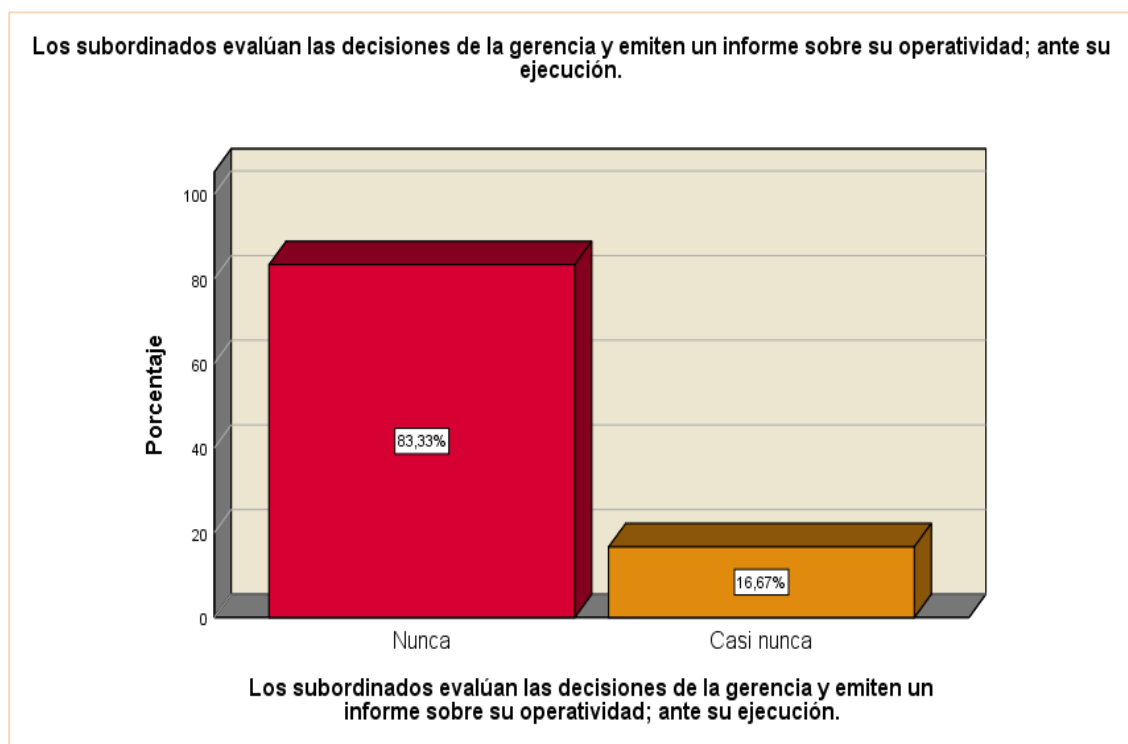
**Tabla 25:**

Pregunta 13

<b>Los subordinados evalúan las decisiones de la gerencia y emiten un informe sobre su operatividad; ante su ejecución.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	83.3	83.3	83.3
	Casi nunca	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 13.**



Interpretación: En la figura 13 el 83.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 16.67% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

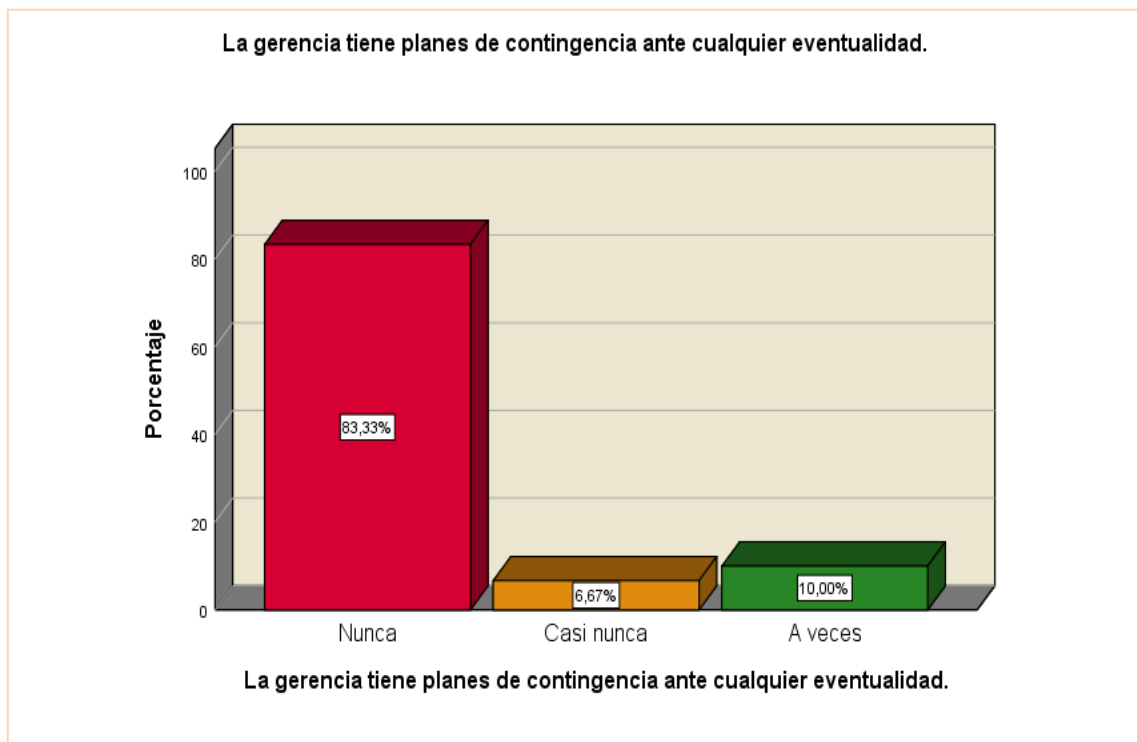
**Tabla 26:**

Pregunta 14

La gerencia tiene planes de contingencia ante cualquier eventualidad.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	83.3	83.3	83.3
	Casi nunca	2	6.7	6.7	90.0
	A veces	3	10.0	10.0	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 14:**



Interpretación: En la figura 14 el 83.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 6.67% indica que “Casi nunca” y el 10.00% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

**Tabla 27:**

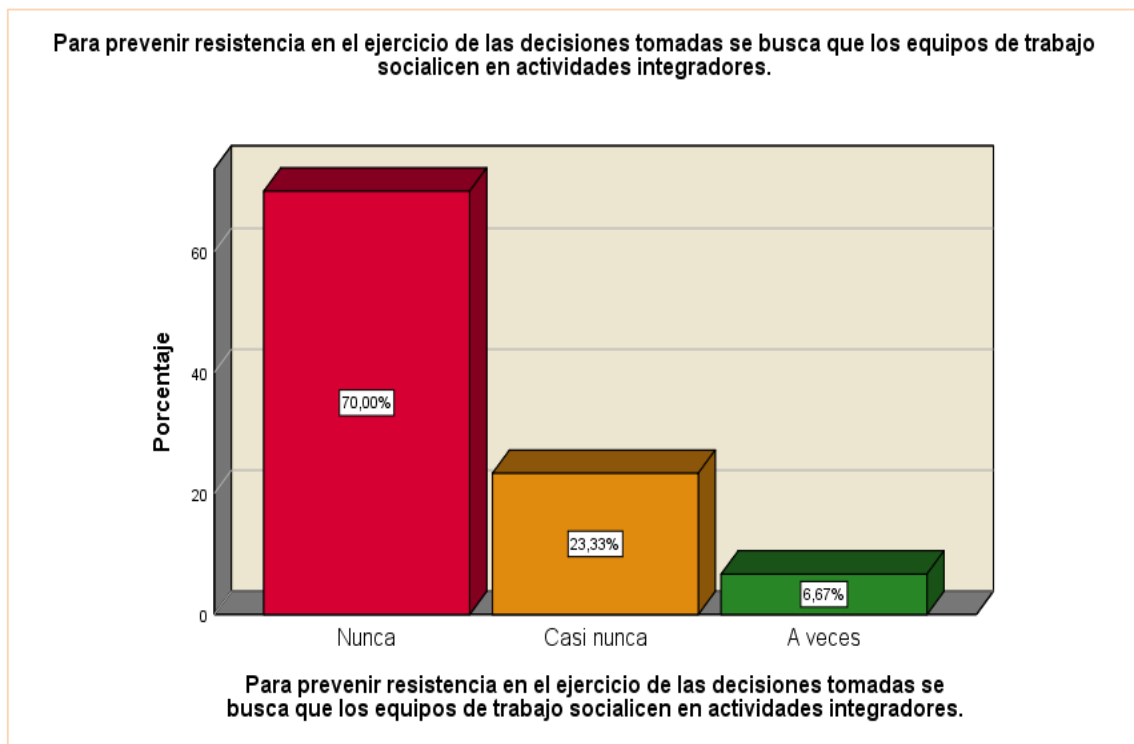
Pregunta 15

**Para prevenir resistencia en el ejercicio de las decisiones tomadas se busca que los equipos de trabajo socialicen en actividades integradores.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	70.0	70.0	70.0
	Casi nunca	7	23.3	23.3	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 15:**



Interpretación: En la figura 15 el 70.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 23.33% indica que “Casi nunca” y el 6.67% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.



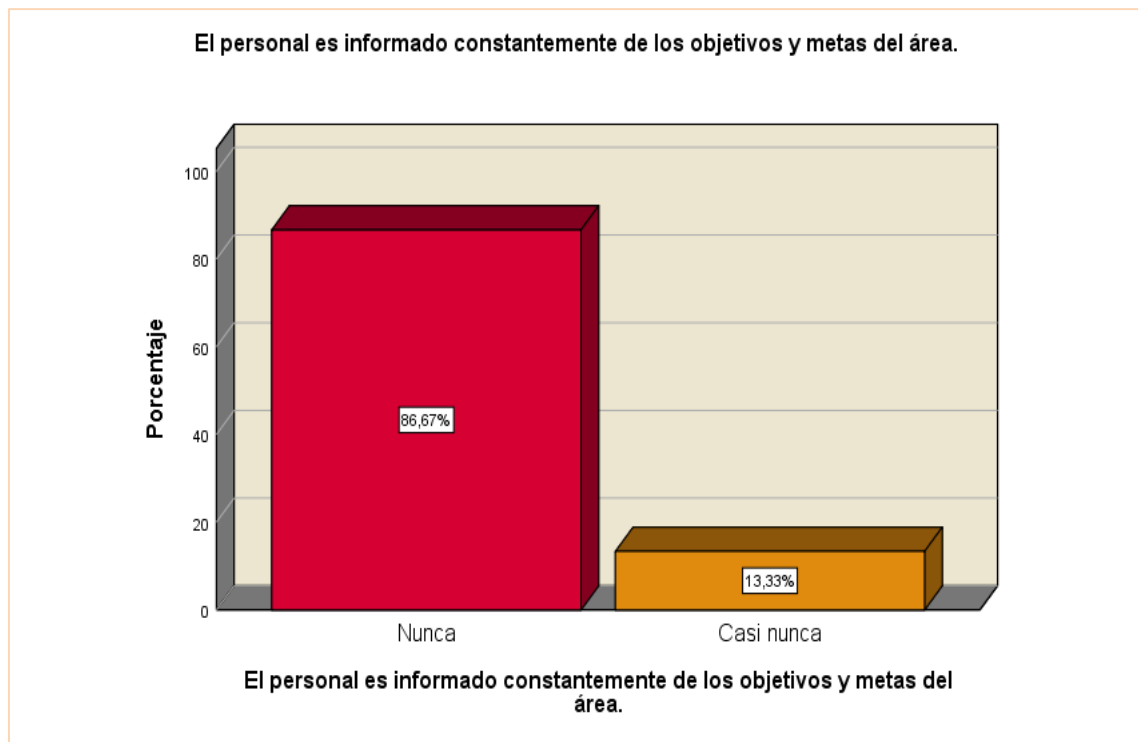
**Tabla 28:**

Pregunta 16

El personal es informado constantemente de los objetivos y metas del área.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	86.7	86.7	86.7
	Casi nunca	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 16:**



Interpretación: En la figura 13 el 86.67% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 13.33% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

**Tabla 29:**

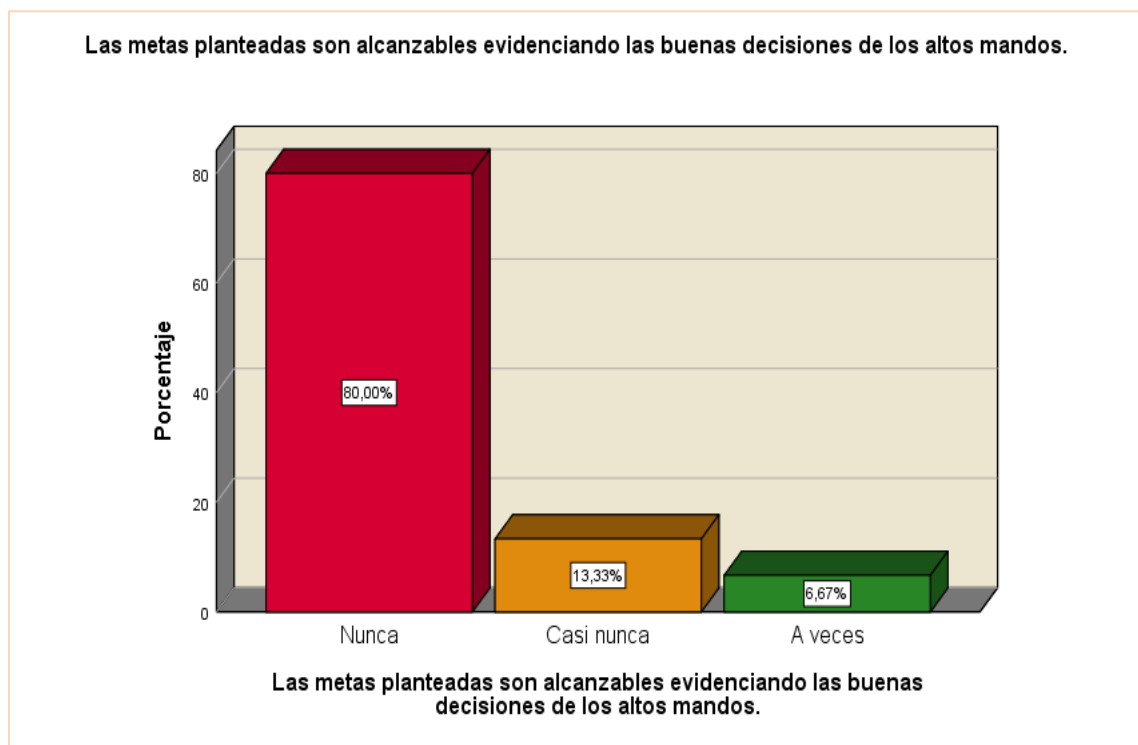
Pregunta 17

**Las metas planteadas son alcanzables evidenciando las buenas decisiones de los altos mandos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	80.0	80.0	80.0
	Casi nunca	4	13.3	13.3	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 17:**



Interpretación: En la figura 17 el 80.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 13.33% indica que “Casi nunca” y el 6.67% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

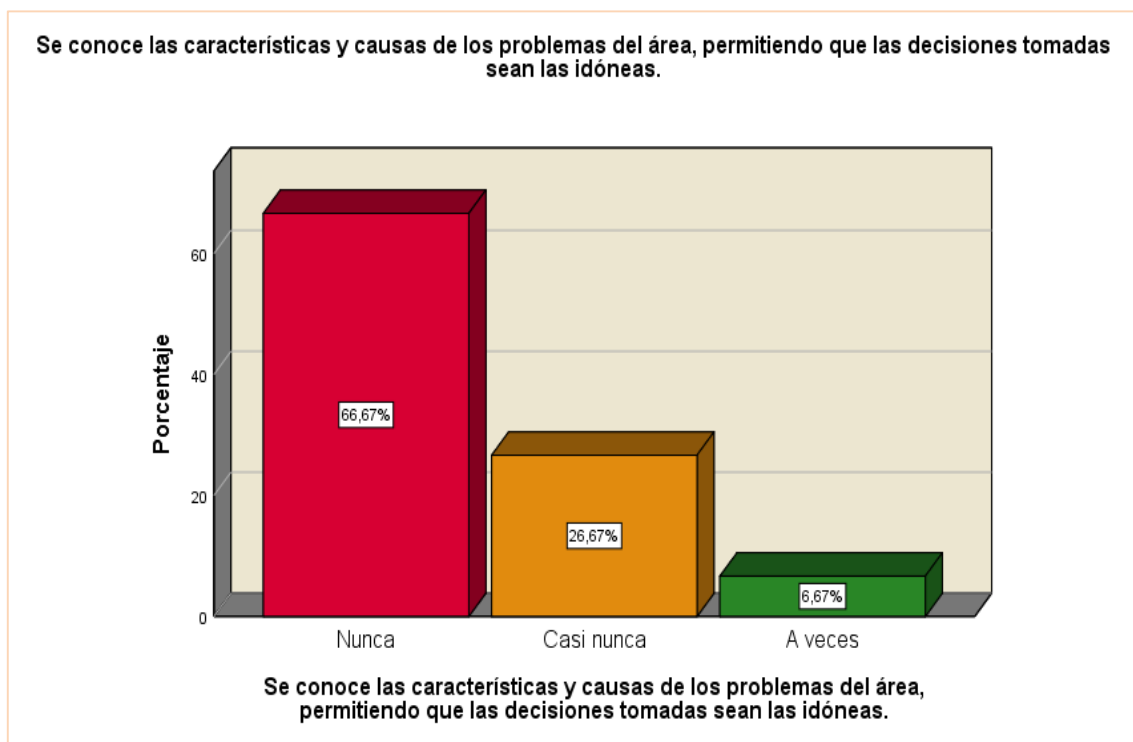
**Tabla 30:**

Pregunta 18

<b>Se conoce las características y causas de los problemas del área, permitiendo que las decisiones tomadas sean las idóneas.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	66.7	66.7	66.7
	Casi nunca	8	26.7	26.7	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 18:**



Interpretación: En la figura 18 el 66.67% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 26.67% indica que “Casi nunca” y el 6.67% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

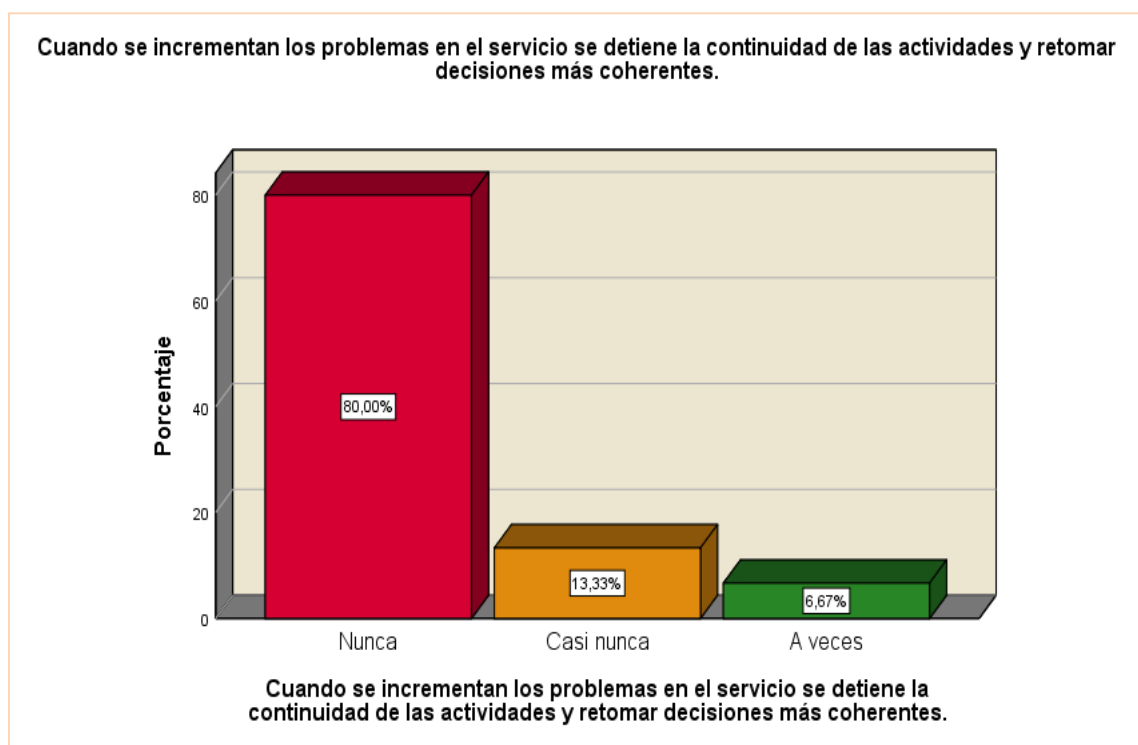
**Tabla 31:**

Pregunta 19

<b>Cuando se incrementan los problemas en el servicio se detiene la continuidad de las actividades y retomar decisiones más coherentes.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	80.0	80.0	80.0
	Casi nunca	4	13.3	13.3	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 19:**



Interpretación: En la figura 19 el 80.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 13.33% indica que “Casi nunca” y el 6.67% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

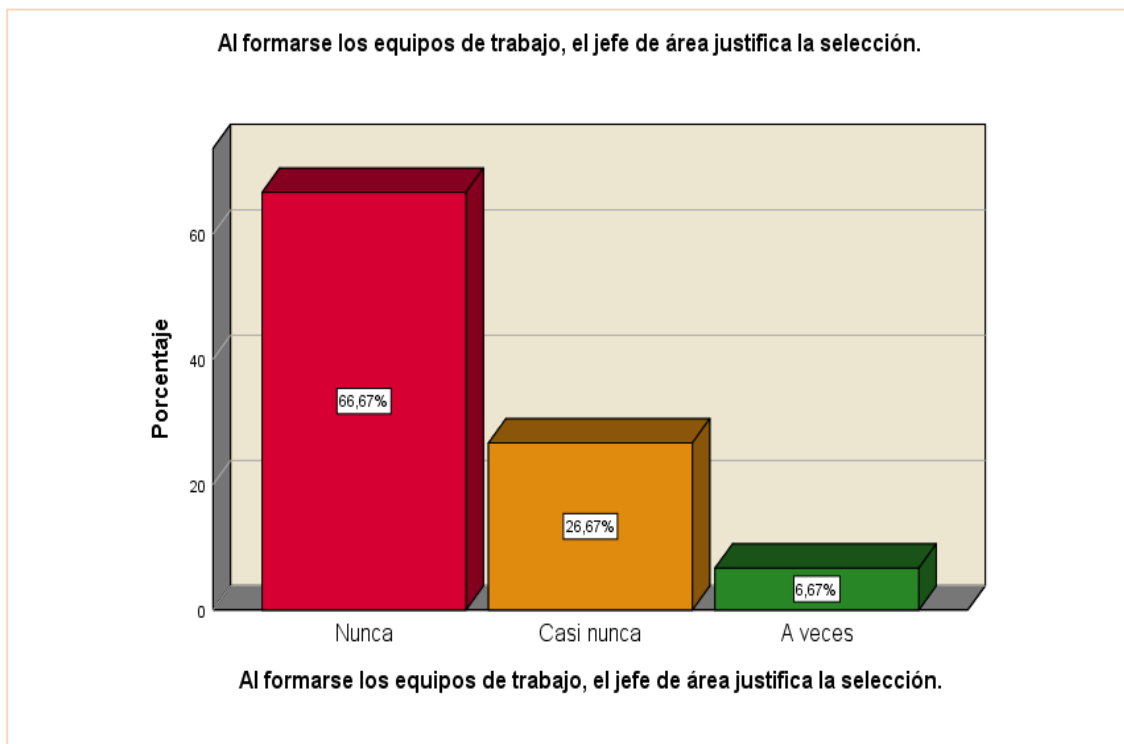
**Tabla 32:**

Pregunta 20

<b>Al formarse los equipos de trabajo, el jefe de área justifica la selección.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	66.7	66.7	66.7
	Casi nunca	8	26.7	26.7	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 20:**



Interpretación: En la figura 20 el 66.67% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 26.67% indica que “Casi nunca” y el 6.67% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

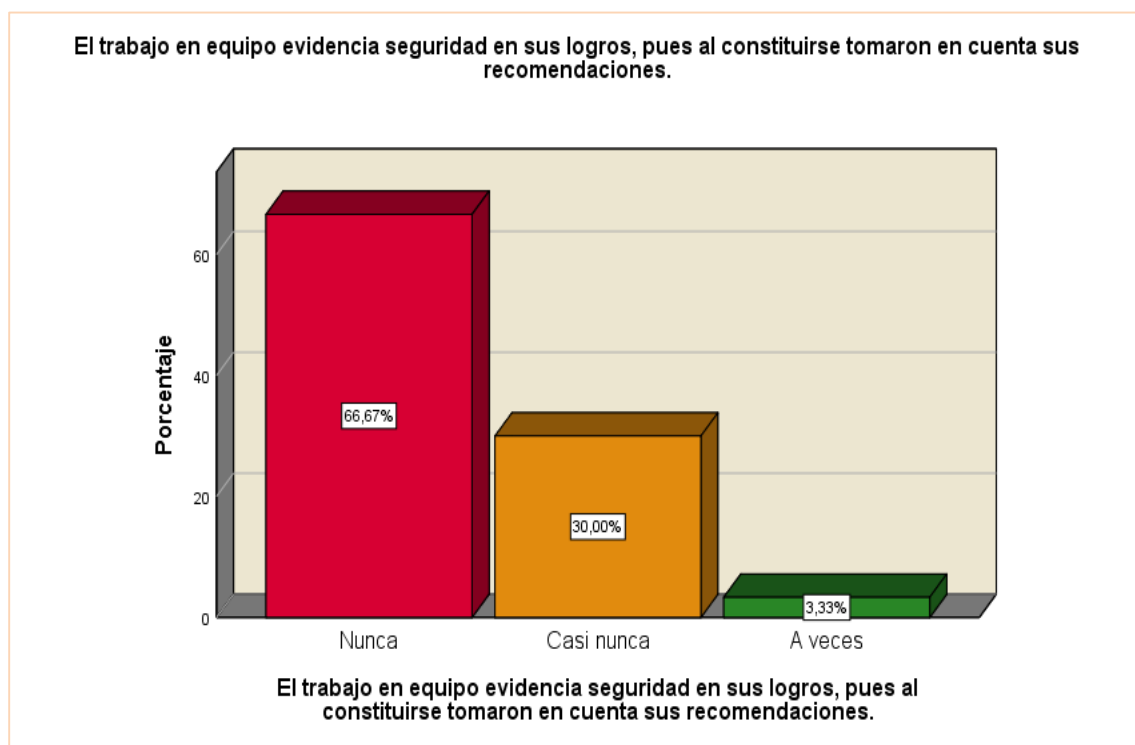
**Tabla 33:**

Pregunta 21

<b>El trabajo en equipo evidencia seguridad en sus logros, pues al constituirse tomaron en cuenta sus recomendaciones.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	66.7	66.7	66.7
	Casi nunca	9	30.0	30.0	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Fuente: Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 21:**



Interpretación: En la figura 21 el 66.67% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 30.00% indica que “Casi nunca” y el 3.37% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

**Tabla 34:**

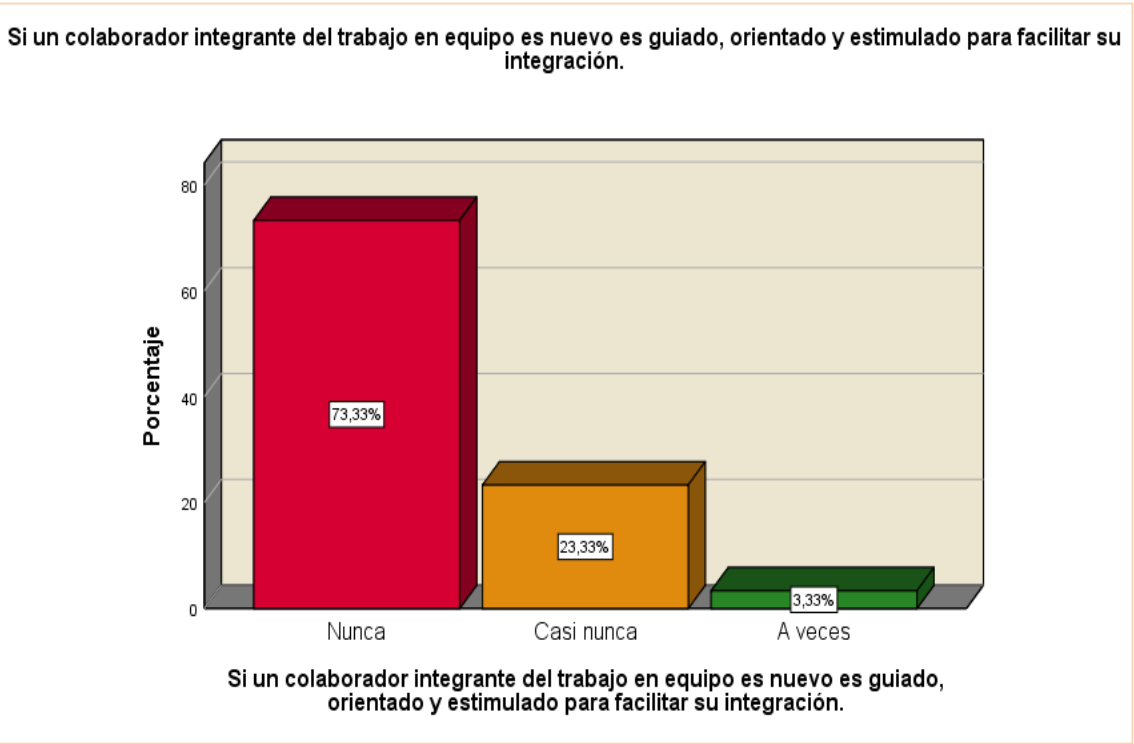
Pregunta 22

Si un colaborador integrante del trabajo en equipo es nuevo es guiado, orientado y estimulado para facilitar su integración.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73.3	73.3	73.3
	Casi nunca	7	23.3	23.3	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Fuente:

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 22:**



Interpretación: En la figura 22 el 73.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 23.33% indica que “Casi nunca” y el 3.33% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

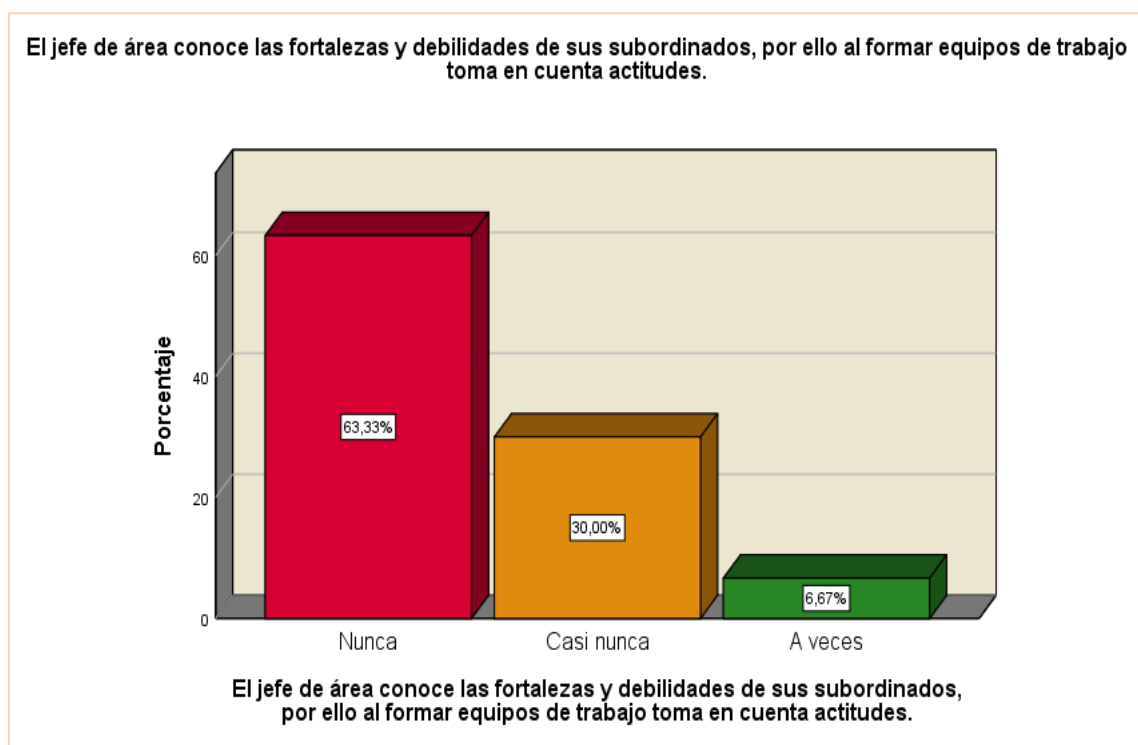
**Tabla 35:**

Pregunta 23

<b>El jefe de área conoce las fortalezas y debilidades de sus subordinados, por ello al formar equipos de trabajo toma en cuenta actitudes.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	63.3	63.3	63.3
	Casi nunca	9	30.0	30.0	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 23:**



Interpretación: En la figura 23 el 63.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 30.00% indica que “Casi nunca” y el 6.67% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.



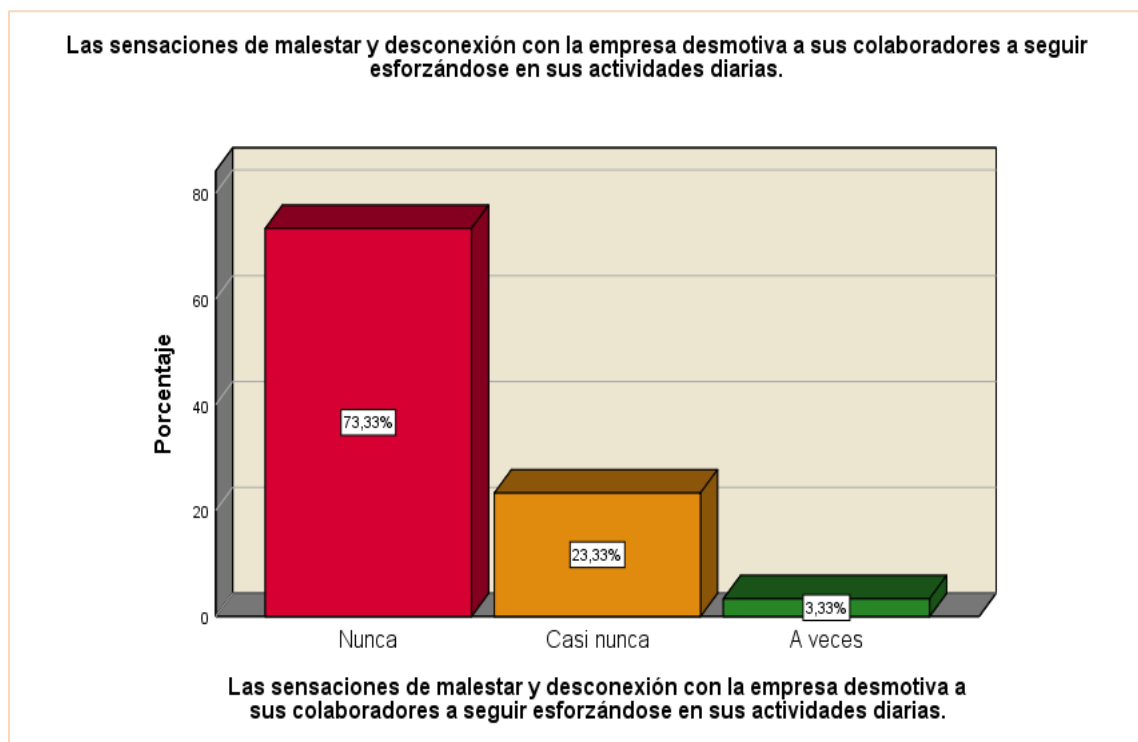
**Tabla 36:**

Pregunta 24

Las sensaciones de malestar y desconexión con la empresa desmotiva a sus colaboradores a seguir esforzándose en sus actividades diarias.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73.3	73.3	73.3
	Casi nunca	7	23.3	23.3	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 24:**



Interpretación: En la figura 24 el 73.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 23.33% indica que “Casi nunca” y el 3.33% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

**Tabla 37:**

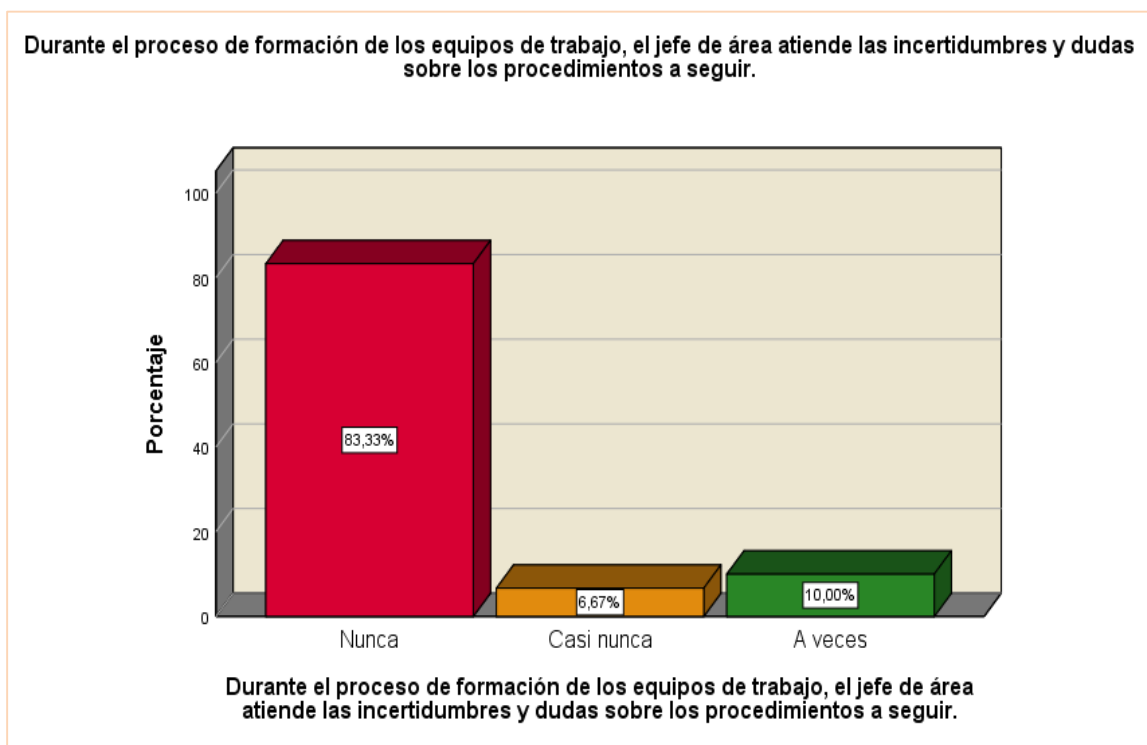
Pregunta 25

**Durante el proceso de formación de los equipos de trabajo, el jefe de área atiende las incertidumbres y dudas sobre los procedimientos a seguir.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	83.3	83.3	83.3
	Casi nunca	2	6.7	6.7	90.0
	A veces	3	10.0	10.0	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 25:**



Interpretación: En la figura 25 el 83.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 6.67% indica que “Casi nunca” y el 10.00% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

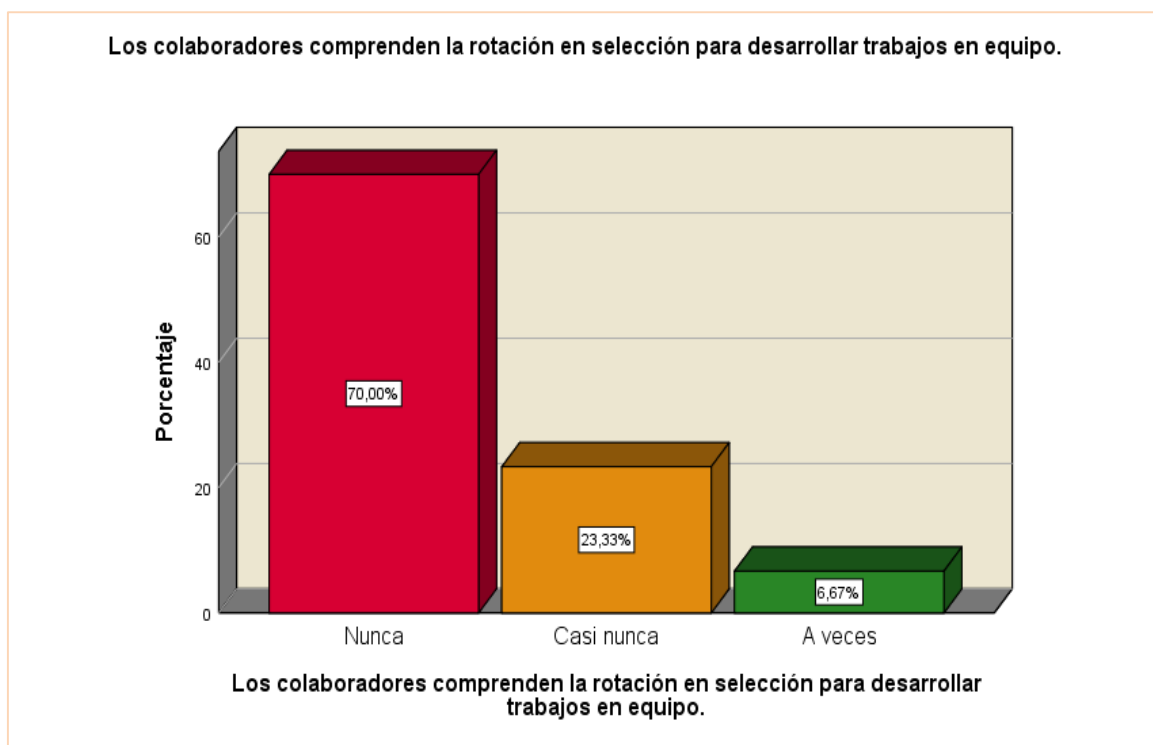
**Tabla 38:**

Pregunta 26

Los colaboradores comprenden la rotación en selección para desarrollar trabajos en equipo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	70.0	70.0	70.0
	Casi nunca	7	23.3	23.3	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 26:**



Interpretación: En la figura 25 el 70.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 23.33% indica que “Casi nunca” y el 6.67% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

**Tabla 39:**

Pregunta 27

Están bien definidas las metas a lograr en el trabajo en equipo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	86.7	86.7	86.7
	Casi nunca	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 27:**



Interpretación: En la figura 27 el 86.67% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 13.33% de los trabajadores indican que es “Casi nunca” de la variable toma de decisiones. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

**Tabla 40:**

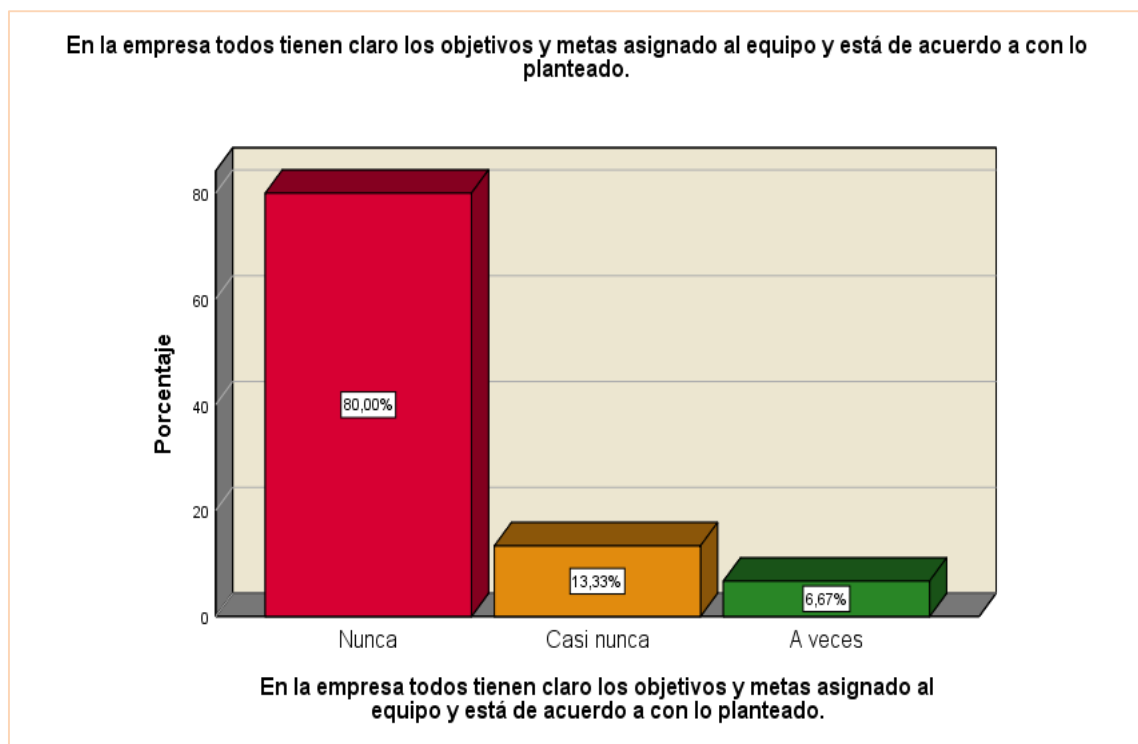
Pregunta 28

**En la empresa todos tienen claro los objetivos y metas asignado al equipo y está de acuerdo a con lo planteado.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	80.0	80.0	80.0
	Casi nunca	4	13.3	13.3	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 28:**



Interpretación: En la figura 28 el 80.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 13.33% indica que “Casi nunca” y el 6.67% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

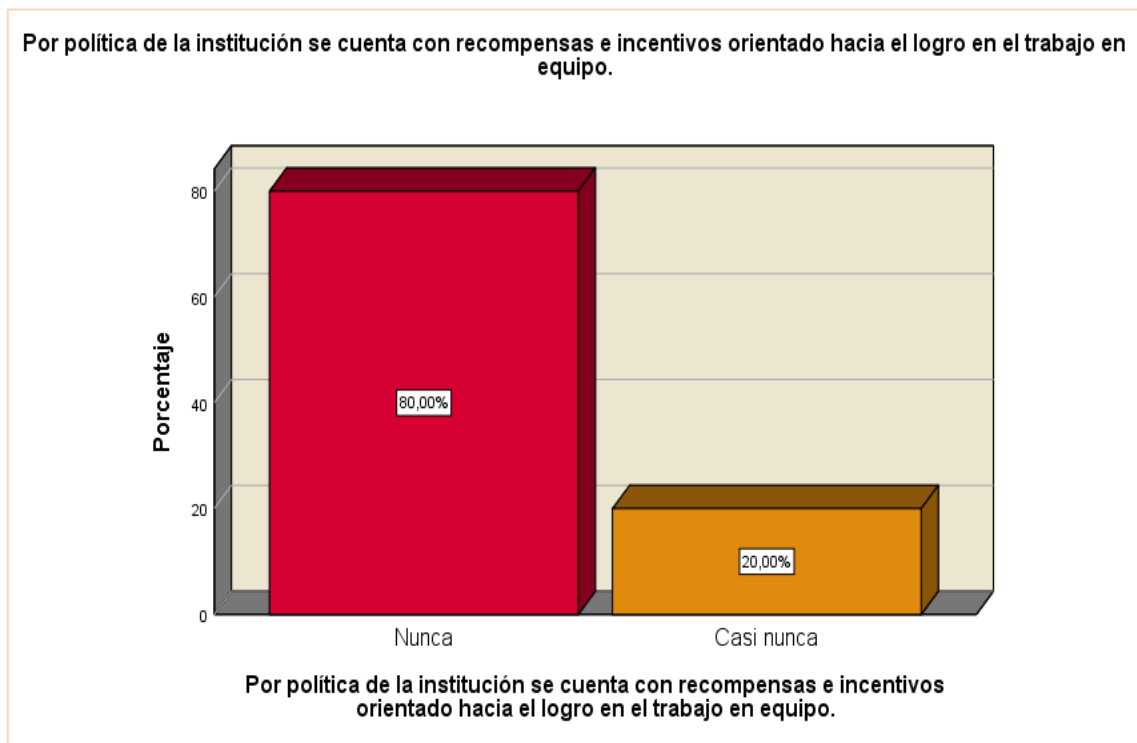
**Tabla 41:**

Pregunta 29

Por política de la institución se cuenta con recompensas e incentivos orientado hacia el logro en el trabajo en equipo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	80.0	80.0	80.0
	Casi nunca	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 29:**



Interpretación: En la figura 29 el 80.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 20.00% de los trabajadores indica que “Casi nunca” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

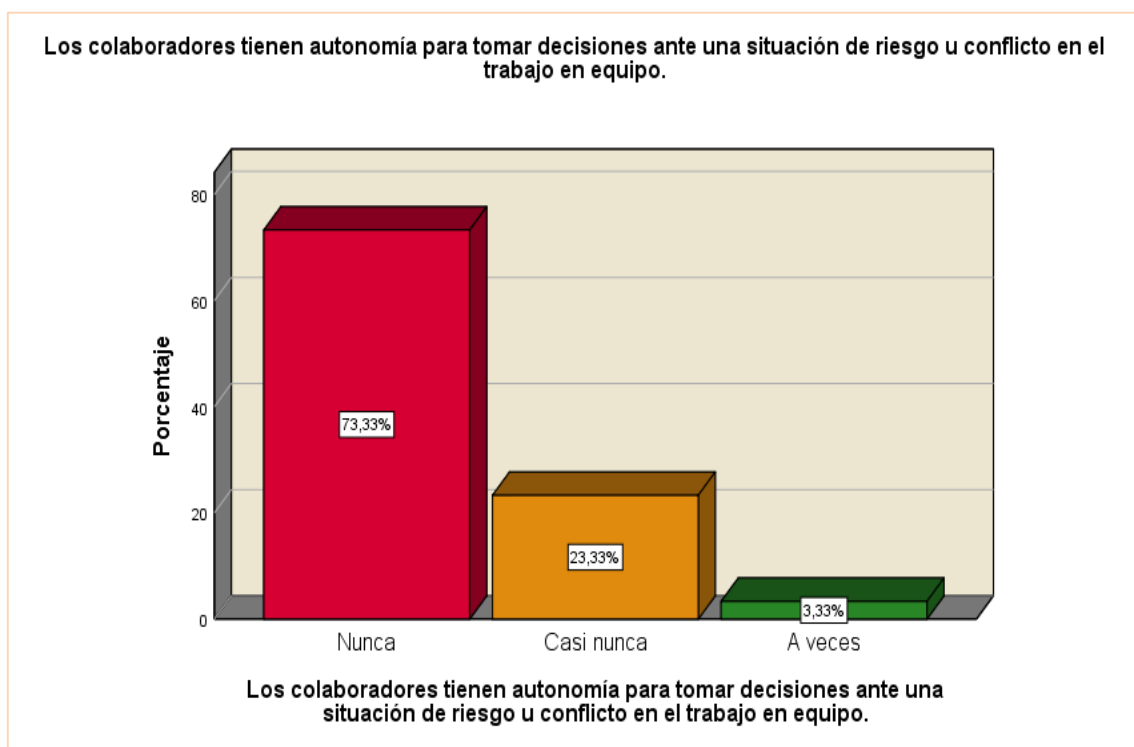
**Tabla 42:**

Pregunta 30

Los colaboradores tienen autonomía para tomar decisiones ante una situación de riesgo u conflicto en el trabajo en equipo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73.3	73.3	73.3
	Casi nunca	7	23.3	23.3	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 30:**



Interpretación: En la figura 30 el 73.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 23.33% indica que “Casi nunca” y el 3.33% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

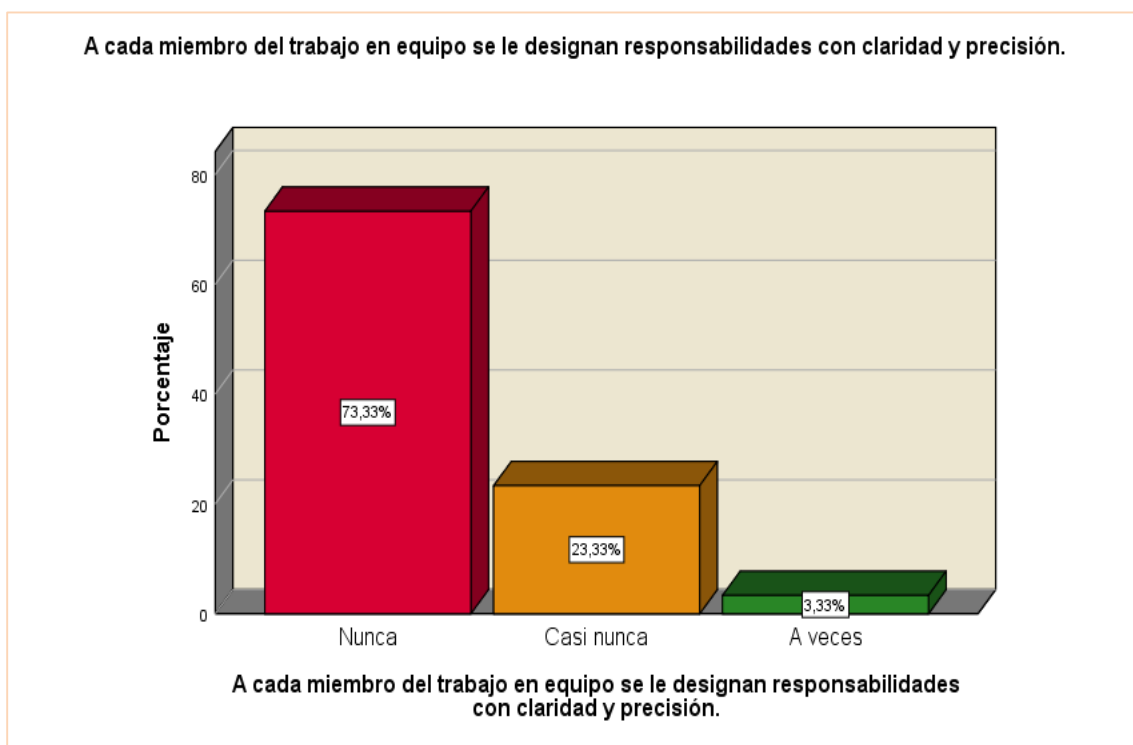
**Tabla 43:**

Pregunta 31

A cada miembro del trabajo en equipo se le designan responsabilidades con claridad y precisión.					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	22	73.3	73.3	73.3
	Casi nunca	7	23.3	23.3	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 31:**



Interpretación: En la figura 31 el 73.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 23.33% indica que “Casi nunca” y el 3.33% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.



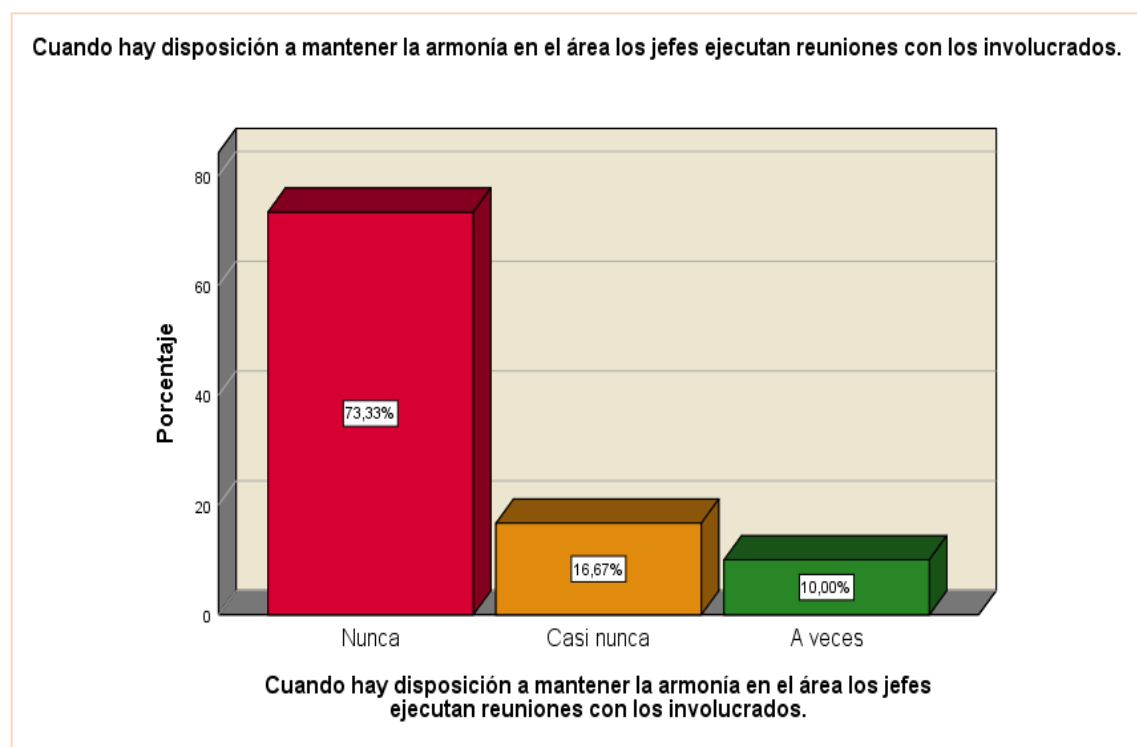
**Tabla 44:**

Pregunta 32

Cuando hay disposición a mantener la armonía en el área los jefes ejecutan reuniones con los involucrados.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73.3	73.3	73.3
	Casi nunca	5	16.7	16.7	90.0
	A veces	3	10.0	10.0	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 32:**



Interpretación: En la figura 32 el 73.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 16.67% indica que “Casi nunca” y el 10.00% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

**Tabla 45:**

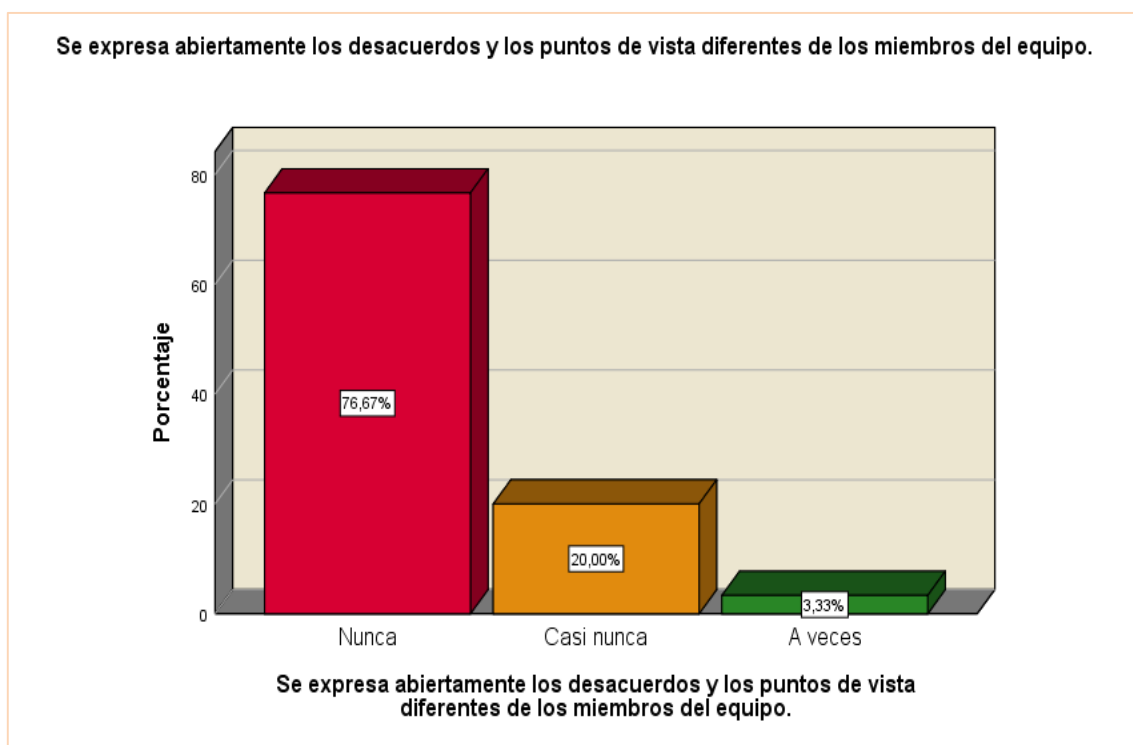
Pregunta 33

**Se expresa abiertamente los desacuerdos y los puntos de vista diferentes de los miembros del equipo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	76.7	76.7	76.7
	Casi nunca	6	20.0	20.0	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 33:**



Interpretación: En la figura 33 el 76.67% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 20.00% indica que “Casi nunca” y el 3.33% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

**Tabla 46:**

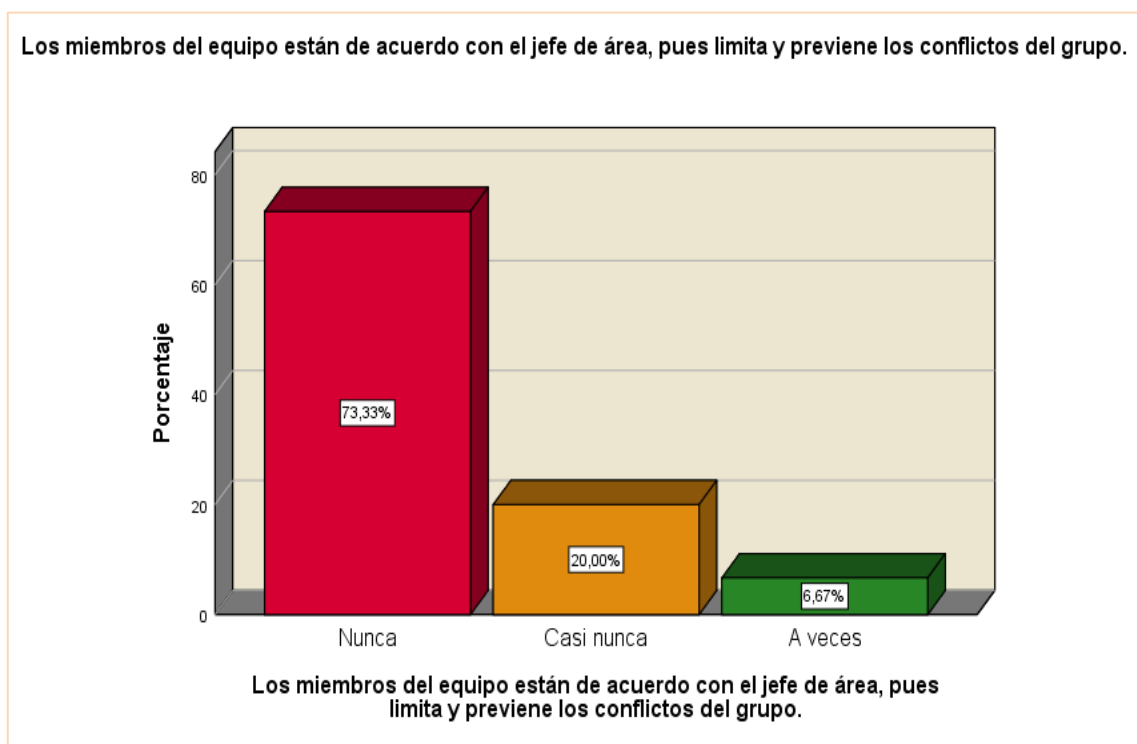
Pregunta 34

**Los miembros del equipo están de acuerdo con el jefe de área, pues limita y previene los conflictos del grupo.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	73.3	73.3	73.3
	Casi nunca	6	20.0	20.0	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 34:**



Interpretación: En la figura 34 el 73.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 20.00% indica que “Casi nunca” y el 6.67% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

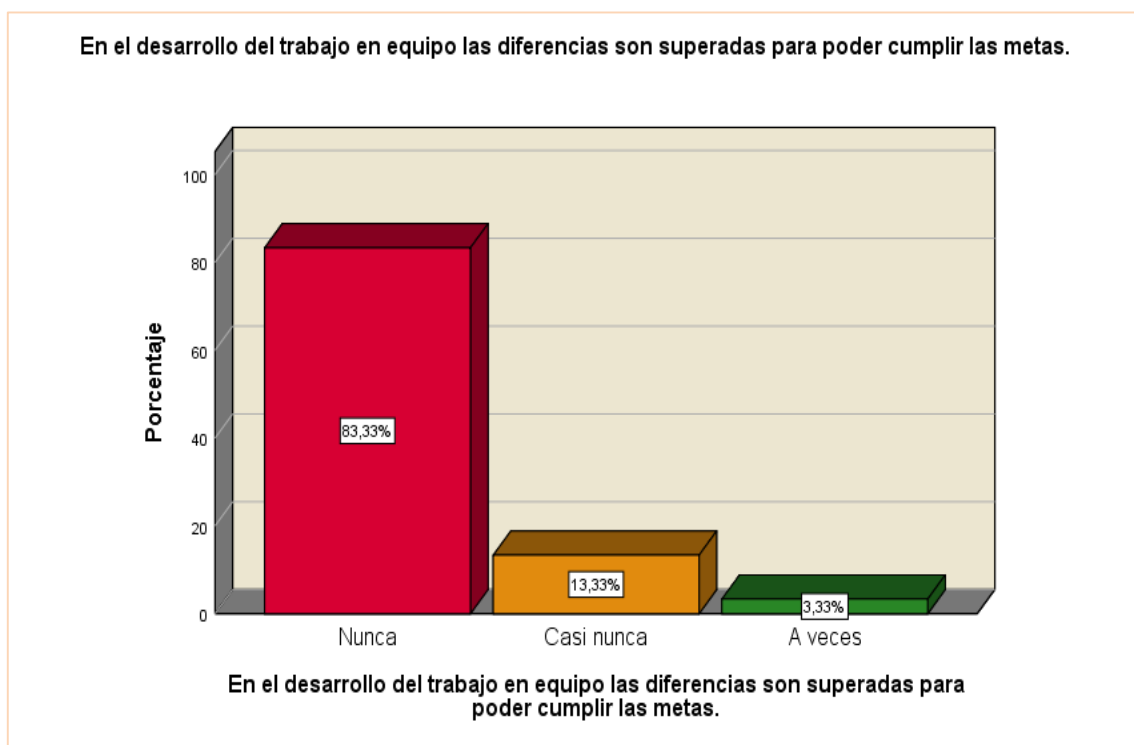
**Tabla 47:**

Pregunta 35

En el desarrollo del trabajo en equipo las diferencias son superadas para poder cumplir las metas.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	83.3	83.3	83.3
	Casi nunca	4	13.3	13.3	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 35:**



Interpretación: En la figura 35 el 83.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 13.33% indica que “Casi nunca” y el 3.33% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

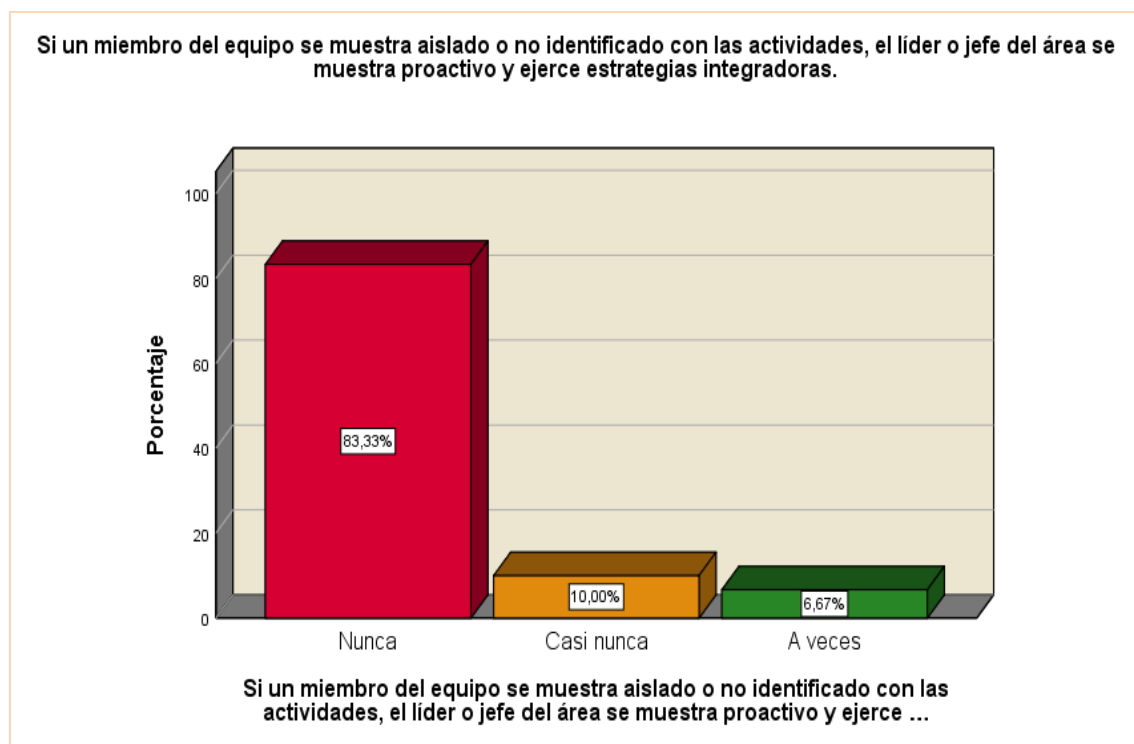
**Tabla 48:**

Pregunta 36

Si un miembro del equipo se muestra aislado o no identificado con las actividades, el líder o jefe del área se muestra proactivo y ejerce estrategias integradoras.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	83.3	83.3	83.3
	Casi nunca	3	10.0	10.0	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 36:**



Interpretación: En la figura 36 el 83.33% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 10.00% indica que “Casi nunca” y el 6.67% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

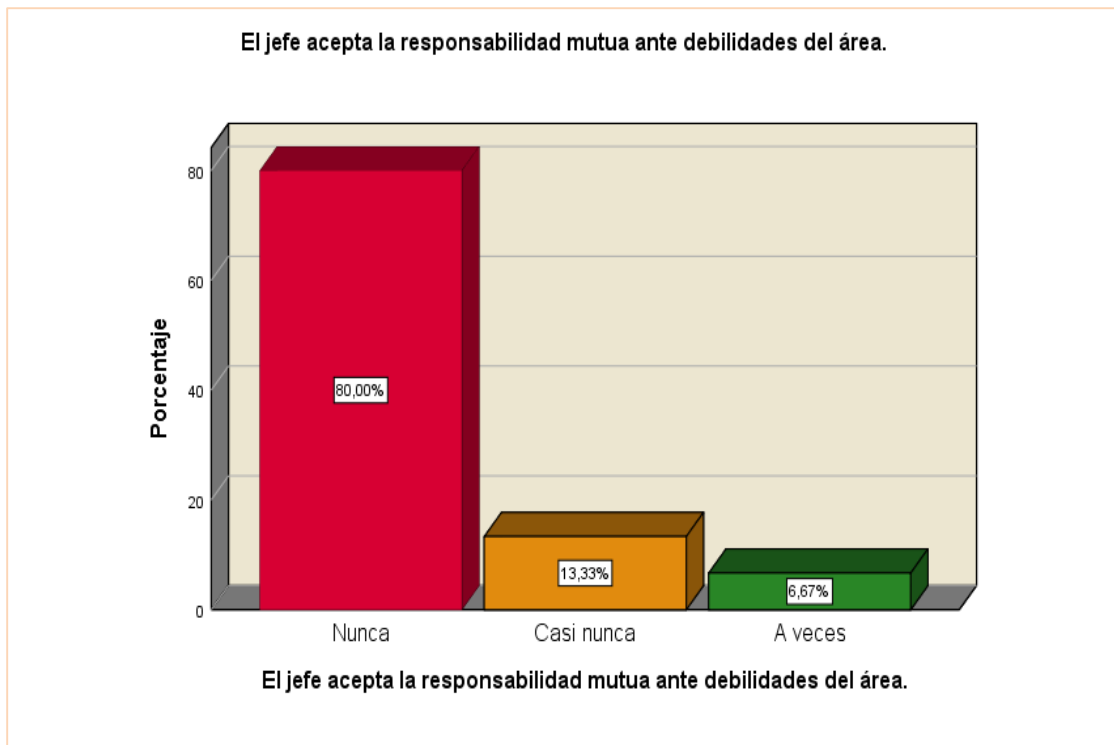
**Tabla 49:**

Pregunta 37

El jefe acepta la responsabilidad mutua ante debilidades del área.					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	24	80.0	80.0	80.0
	Casi nunca	4	13.3	13.3	93.3
	A veces	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 37:**



Interpretación: En la figura 37 el 80.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 13.33% indica que “Casi nunca” y el 6.67% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

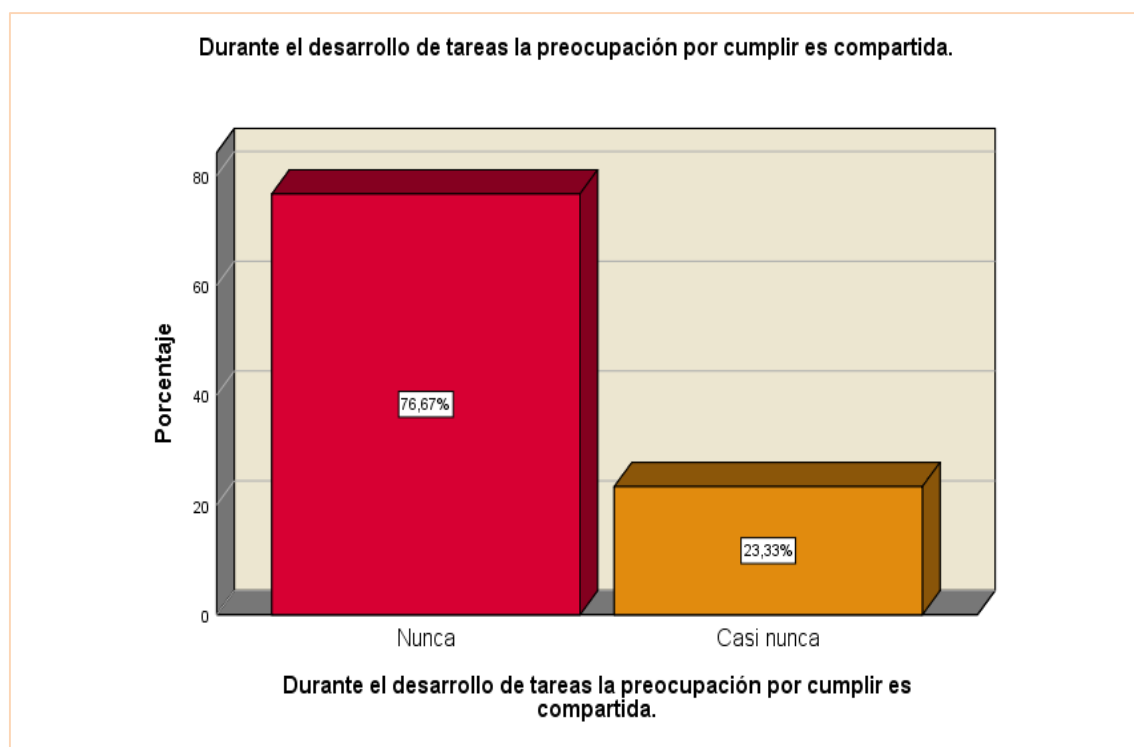
**Tabla 50:**

Pregunta 38

<b>Durante el desarrollo de tareas la preocupación por cumplir es compartida.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	76.7	76.7	76.7
	Casi nunca	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 38:**



Interpretación: En la figura 38 el 76.67% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 23.33% de los trabajadores indica que “Casi nunca” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

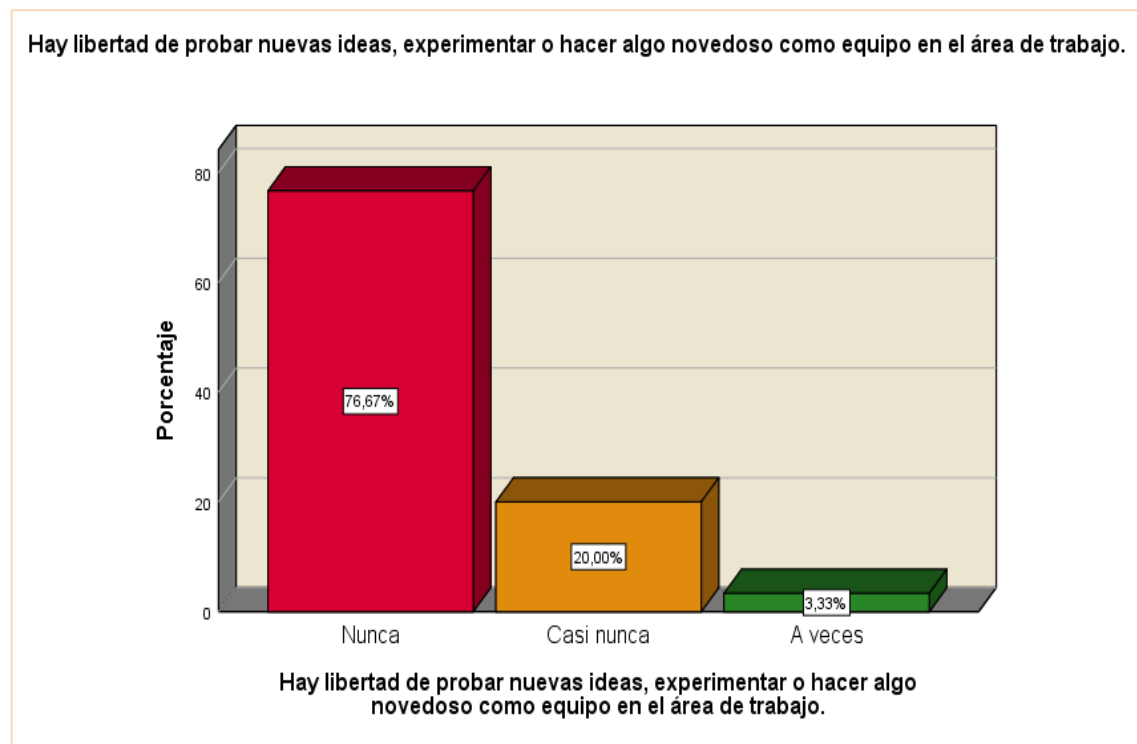
**Tabla 51:**

Pregunta 39

<b>Hay libertad de probar nuevas ideas, experimentar o hacer algo novedoso como equipo en el área de trabajo.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	76.7	76.7	76.7
	Casi nunca	6	20.0	20.0	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 39:**



Interpretación: En la figura 39 el 76.67% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 20.00% indica que “Casi nunca” y el 3.33% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.



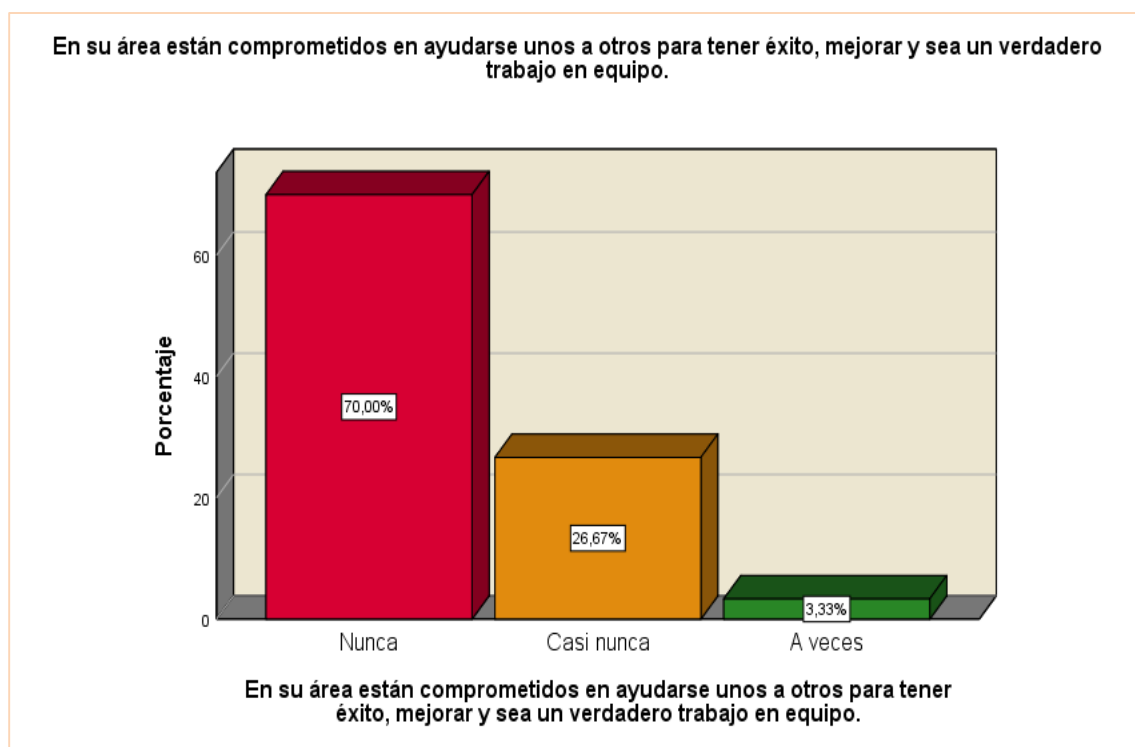
**Tabla 52:**

Pregunta 40.

<b>En su área están comprometidos en ayudarse unos a otros para tener éxito, mejorar y sea un verdadero trabajo en equipo.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	70.0	70.0	70.0
	Casi nunca	8	26.7	26.7	96.7
	A veces	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

Reporte del SPSS V25 para el estudio.

**Figura 40:**



Interpretación: En la figura 40 el 70.00% de los trabajadores indican que es “Nunca” la identificación del problema, mientras que el 26.67% indica que “Casi nunca” y el 3.33% de los trabajadores indican que es “A veces” de la variable trabajo en equipo. Esto indica si se reconoce las existencias del problema en la empresa.

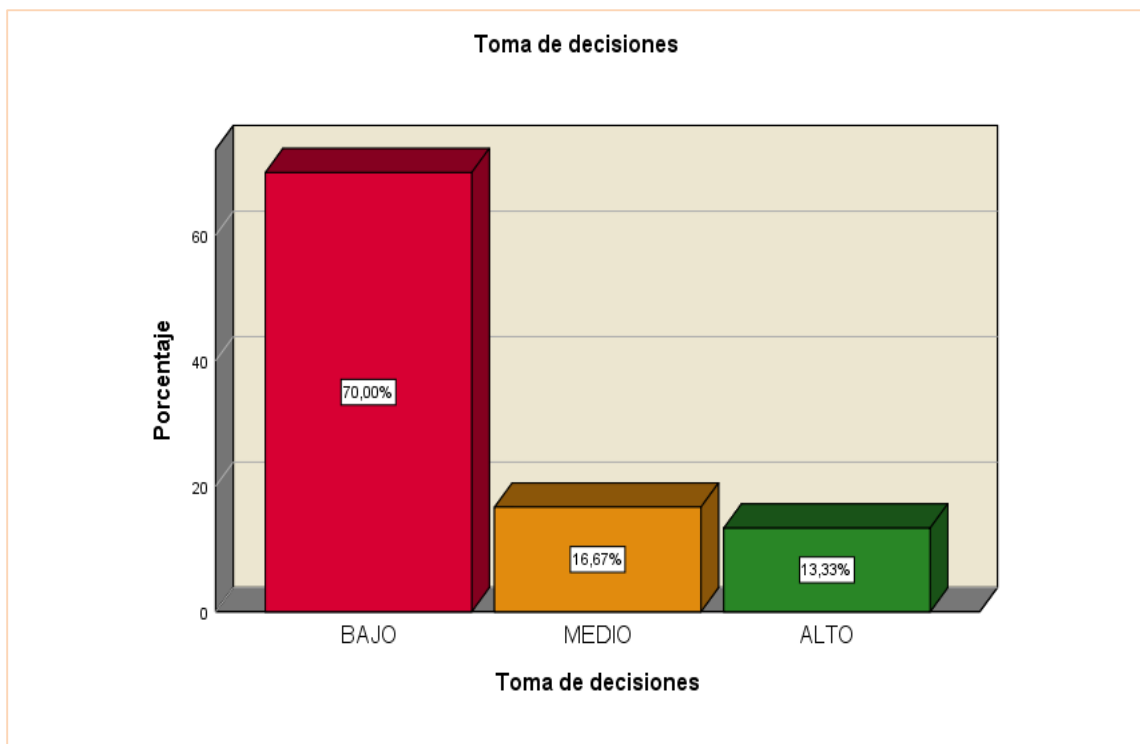
## Resultado de frecuencia de las variables y dimensiones

**Tabla N° 53.**

Primera variable

Toma de decisiones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	21	70.0	70.0	70.0
	MEDIO	5	16.7	16.7	86.7
	ALTO	4	13.3	13.3	100
	Total	30	100	100	

**Figura 41**



### Interpretación

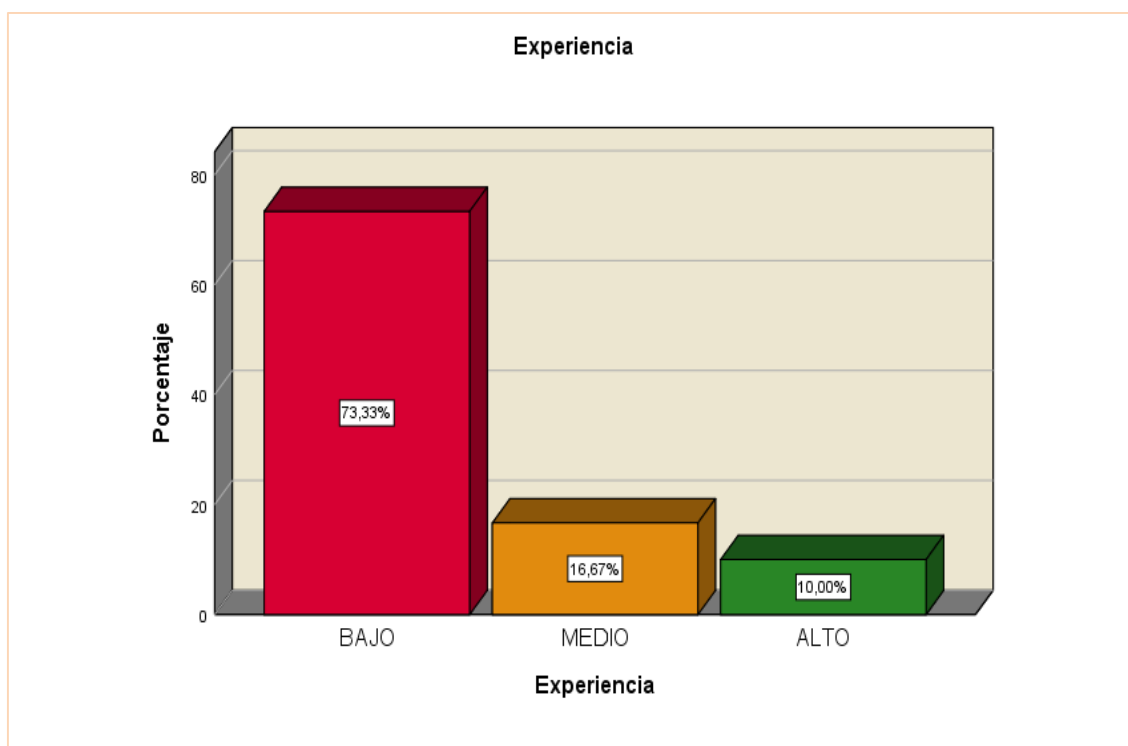
Se puede observar en la figura 41 que el 70,00% de los colaboradores encuestados opinan que la toma de decisiones es bajo y el 16.67% indican que es medio y el 13,33% dice que es bajo.

**Tabla N° 54.**

Primera dimensión de la primera variable

		<b>Experiencia</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	22	73.3	73.3	73.3
	MEDIO	5	16.7	16.7	90.0
	ALTO	3	10.0	10.0	100
	Total	30	100	100	

**Figura 42**



### Interpretación

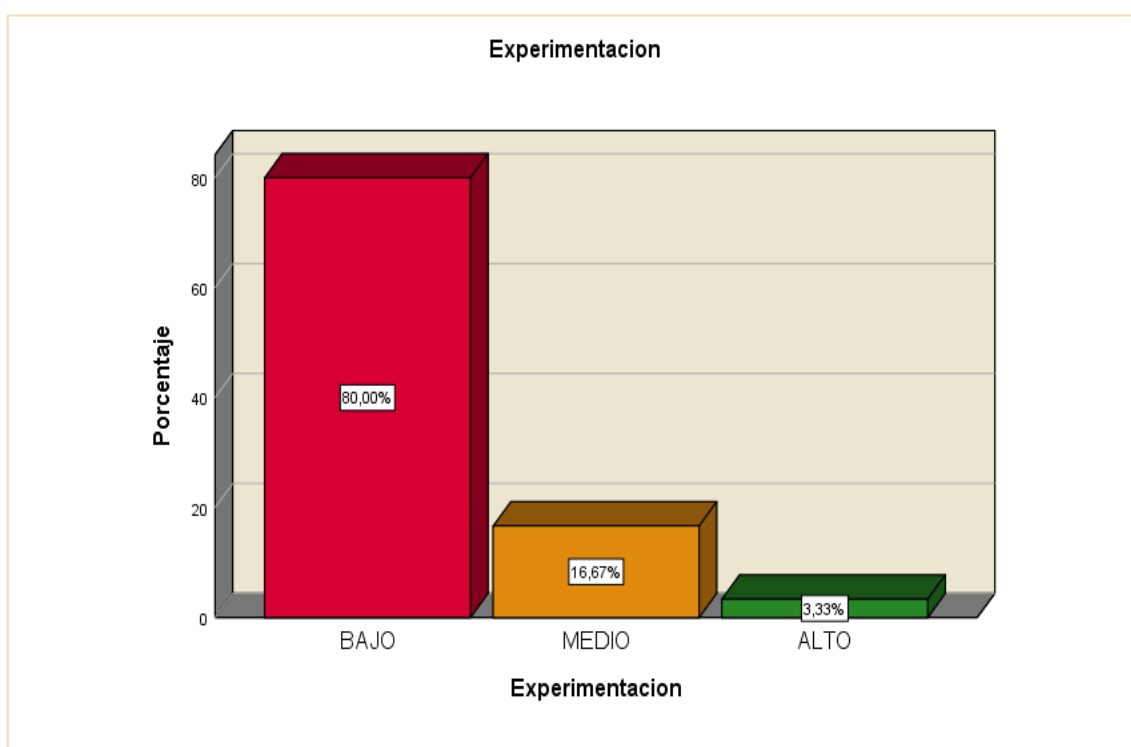
Se puede observar en la figura 42 que el 73,33% de los colaboradores encuestados opinan que la evaluación es bajo y el 16,67% indican que es medio y el 10,00% indica que es alto.

**Tabla N° 55.**

Segunda dimensión de la primera variable

<b>Experimentacion</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	24	80.0	80.0	80.0
	MEDIO	5	16.7	16.7	96.7
	ALTO	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

**Figura 43**



### Interpretación

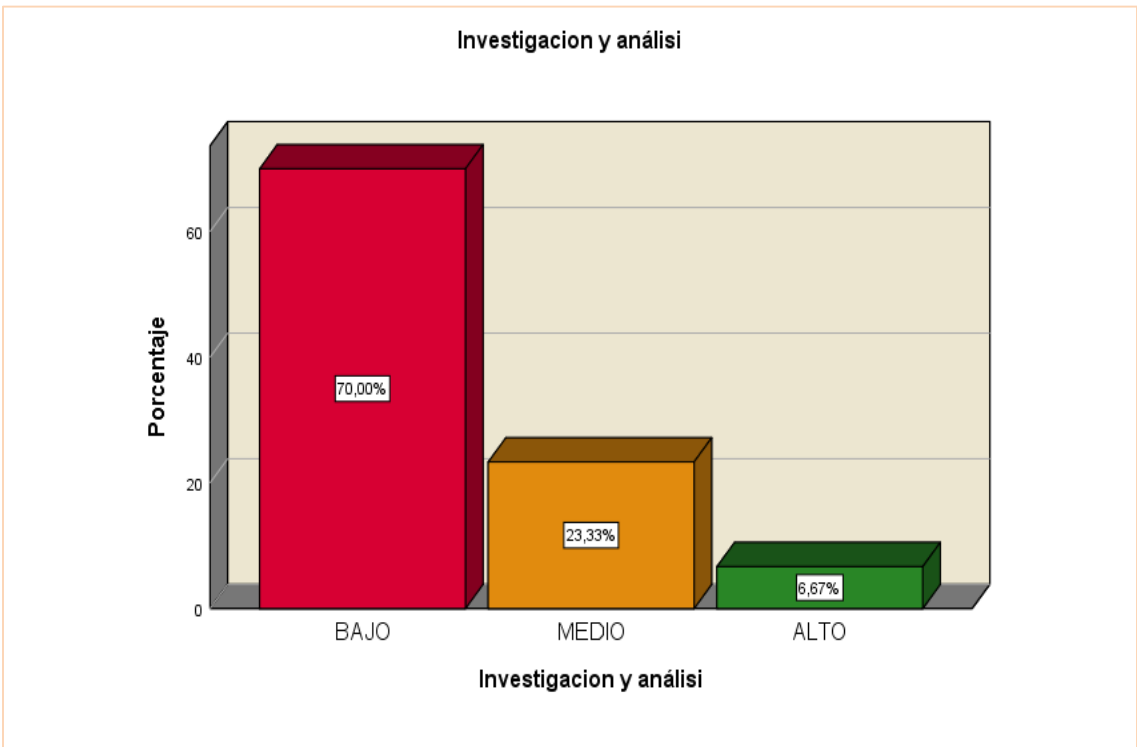
Se puede observar en la figura 43 que el 80,00% de los colaboradores encuestados opinan que la evaluación es bajo y el 16.67% indican que es medio y el 3.33% indica que es alto.

**Tabla N° 56.**

Tercera dimensión de la primera variable

Investigacion y análisis					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	21	70.0	70.0	70.0
	MEDIO	7	23.3	23.3	93.3
	ALTO	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

**Figura 44**



**Interpretación**

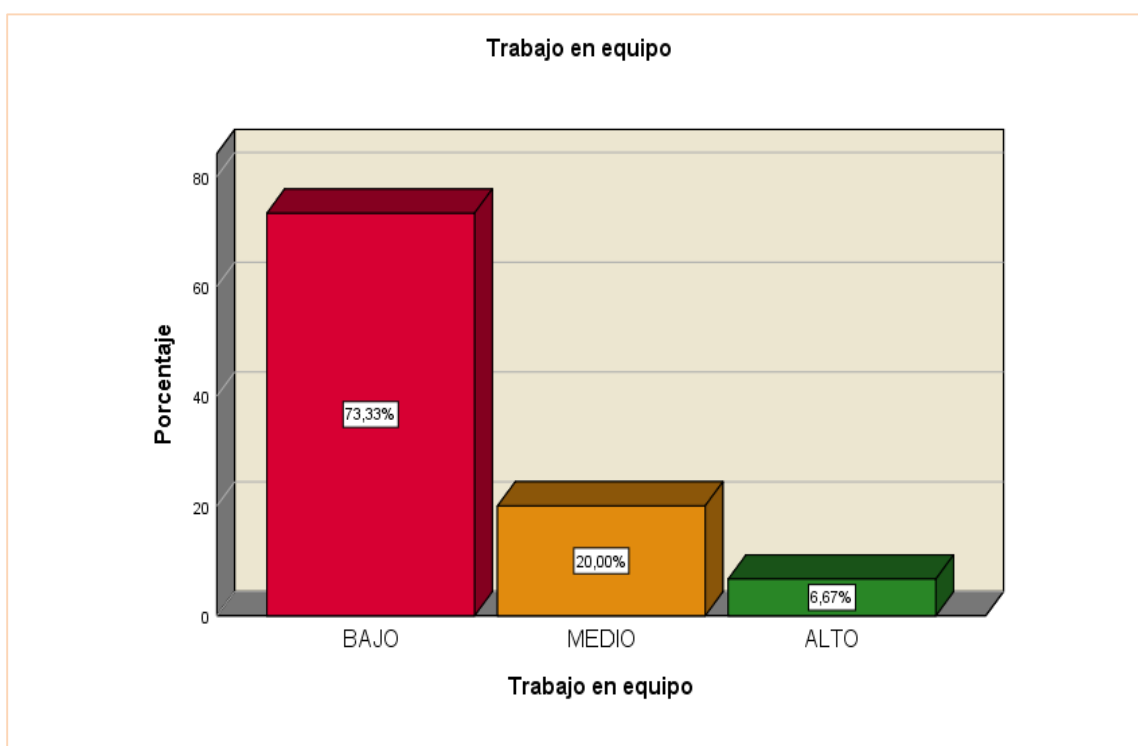
Se puede observar en la figura 44 que el 70,00% de los colaboradores encuestados opinan que la evaluación es bajo y el 23.33% indican que es medio y el 6.67% indica que es alto.

**Tabla N° 57.**

Segunda variable

Trabajo en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	22	73.3	73.3	73.3
	MEDIO	6	20.0	20.0	93.3
	ALTO	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

**Figura 45**



### Interpretación

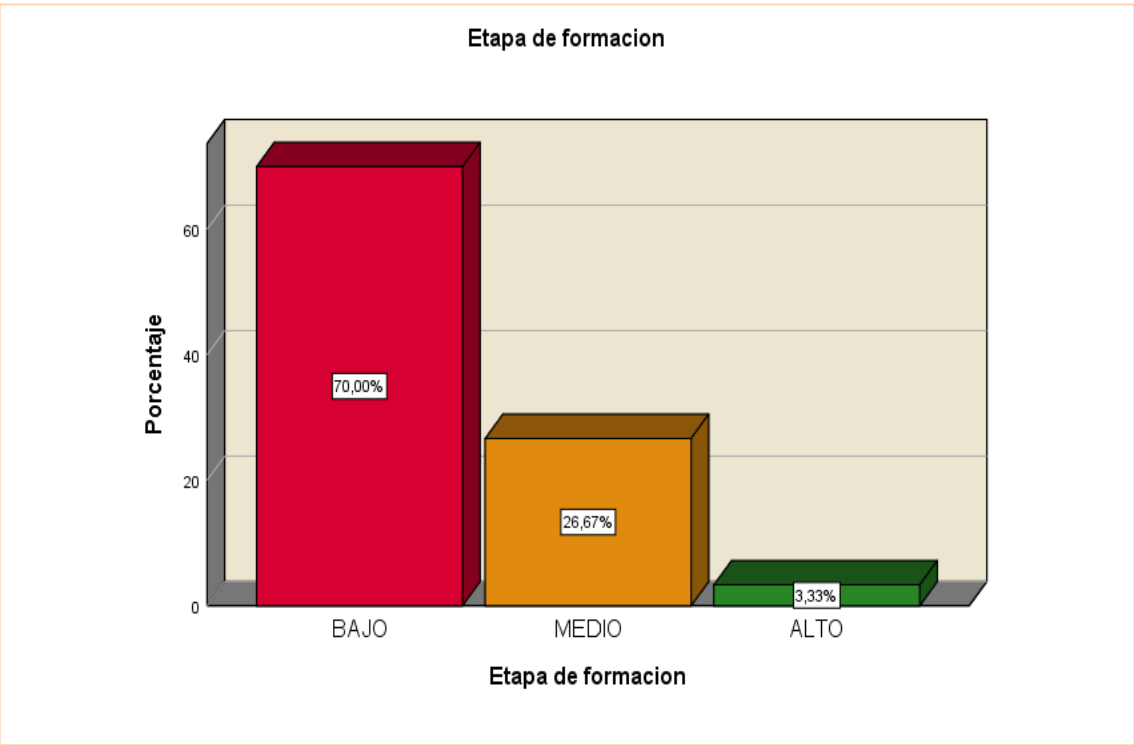
Se puede observar en la figura 45 que el 73,33% de los colaboradores encuestados opinan que la evaluación es bajo y el 20.00% indican que es medio y el 6.67% indica que es alto.

**Tabla N° 58.**

Primera dimensión de la segunda variable

		Etapa de formacion		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	BAJO	21	70.0	70.0	70.0
	MEDIO	8	26.7	26.7	96.7
	ALTO	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

**Figura 46**



**Interpretación**

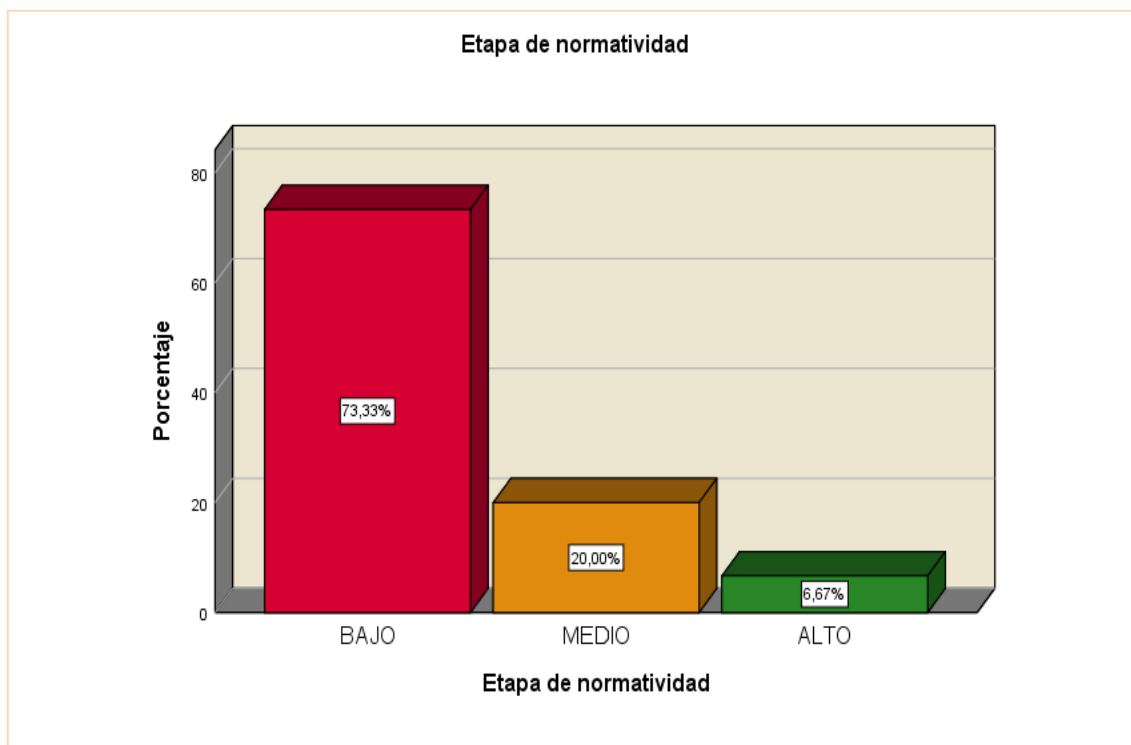
Se puede observar en la figura 46 que el 70,00% de los colaboradores encuestados opinan que la evaluación es bajo y el 26.67% indican que es medio y el 3.33% indica que es alto.

**Tabla N° 59.**

Segunda dimensión de la segunda variable

		Etapa de normatividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	22	73.3	73.3	73.3
	MEDIO	6	20.0	20.0	93.3
	ALTO	2	6.7	6.7	100
	Total	30	100	100	

**Figura 47**



### Interpretación

Se puede observar en la figura 47 que el 73,33% de los colaboradores encuestados opinan que la evaluación es bajo y el 20.00% indican que es medio y el 6.67% indica que es alto.



**Tabla N° 60.**

Tercera dimensión de la segunda variable

Etapa de conflicto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	21	70.0	70.0	70.0
	MEDIO	6	20.0	20.0	90.0
	ALTO	3	10.0	10.0	100
	Total	30	100	100	

**Figura 48**



**Interpretación**

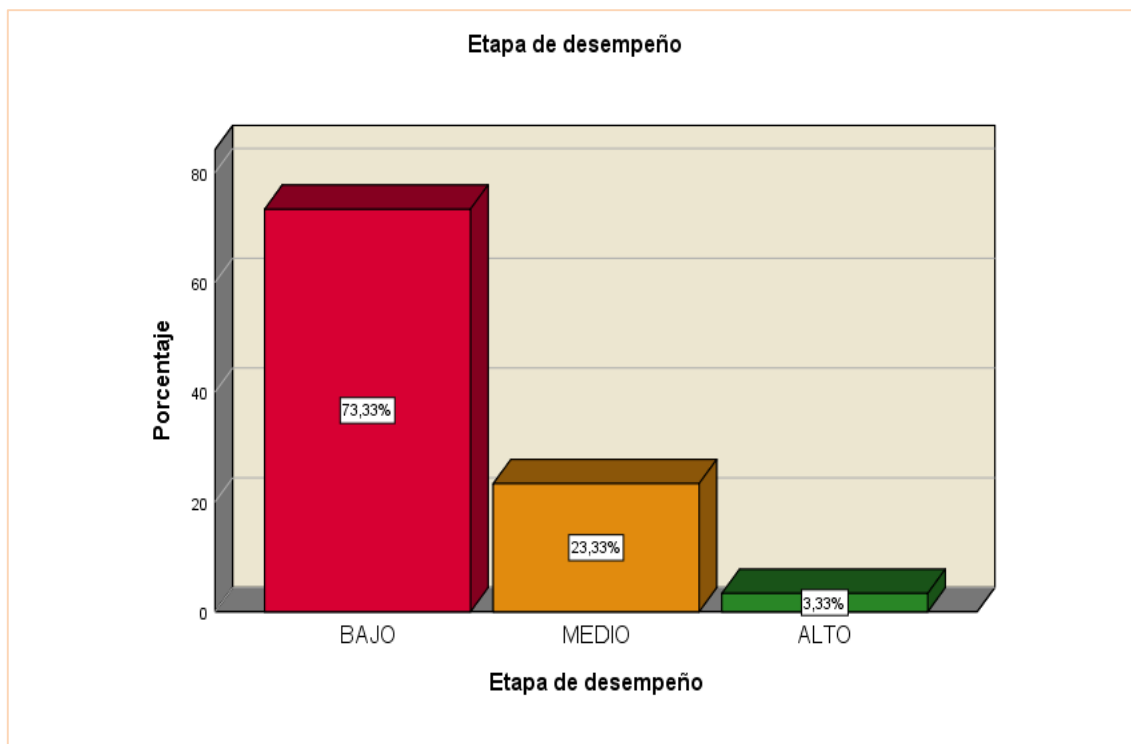
Se puede observar en la figura 48 que el 70,00% de los colaboradores encuestados opinan que la evaluación es bajo y el 20.00% indican que es medio y el 10.00% indica que es alto.

**Tabla N° 61.**

Cuarta dimensión de la segunda variable

		Etapa de desempeño			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	22	73.3	73.3	73.3
	MEDIO	7	23.3	23.3	96.7
	ALTO	1	3.3	3.3	100
	Total	30	100	100	

**Figura 49**



### Interpretación

Se puede observar en la figura 49 que el 73,33% de los colaboradores encuestados opinan que la evaluación es bajo y el 23,33% indican que es medio y el 3,33% indica que es alto.

## Anexo N° 2: Instrumento toma de decisiones

### ENCUESTA SOBRE TOMA DE DECISIONES

#### INSTRUCCIONES:

La presente encuesta se lleva a cabo con fines institucionales, los datos revelados en ella serán tratados con reserva. Por favor, marque “X” donde corresponda y responda donde se requiera. Le solicitamos que leas las preguntas tranquilamente y que dé respuesta a todas de ellas.

Agradecemos anticipadamente su colaboración.

#### DATOS INFORMATIVOS:

**SEXO:** Masculino ( ) Femenino ( ) **EDAD:** 20 – 25 ( ) 26 – 30 ( ) 31 a más ( )

CUESTIONARIO SOBRE TOMA DE DECISIONES							
Edad: _____		Sexo: F _____ M _____		N°	LEYENDA		
Estimado(a): El presente cuestionario es anónimo y confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para el desarrollo de investigación titulada “Toma de decisiones y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana - 2018”. Por ello se le pide leer atentamente y marcar con una (x) la opción que considere. Por lo que agradecería sinceridad en su respuesta.				1	Nunca		
				2	Casi nunca		
				3	A veces		
				4	Casi siempre		
				5	Siempre		
DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3	4	5
Experiencia	<b>Justificar decisiones pasadas</b>						
	1	Los colaboradores de mayor experiencia en el área, fundamenta con conocimiento las decisiones tomadas por el jefe.					
	2	Durante el desarrollo de actividades diarias, ante una debilidad se toman decisiones en equipo para compartir responsabilidades.					
	<b>Análisis de los problemas</b>						
	3	Se realizan reuniones mensuales para analizar los problemas del servicio.					
	<b>Generar buen juicio</b>						
	4	Analizados los problemas en el área, las decisiones resolutorias son acertadas por las competencias de los colaboradores.					
5	Si un colaborador desarrolla nuevas estrategias de mejora y son efectivas, estas son formalizadas						

		en el área de trabajo.					
	6	El jefe de área convoca a reuniones para identificar los puntos críticos del servicio y tomar decisiones coherentes y oportunas.					
	<b>Juicio de valor</b>						
	7	Las decisiones tomadas por las jefaturas de área, permiten reducir incidencias o problemas					
Experimentación	<b>Técnica experimental</b>						
	8	Cuando le asignan nuevas actividades recibe la capacitación debida para poder tomar decisiones conociendo el problema					
	<b>Gastos de capital y personal</b>						
	9	Las decisiones que se toman en el área buscan no afectar los gastos					
	10	Si para la continuidad del servicio se requiere incremento de mano de obra la gerencia toma decisiones oportunas para la satisfacción.					
	<b>Otras alternativas</b>						
	11	Ante un problema se analiza cuidadosamente cada alternativa de solución y socializar la seleccionada.					
Investigación y análisis	12	Los gerentes y los subordinados realizan el seguimiento constante a las decisiones tomadas y evalúan su efectividad.					
	<b>Resolución de problemas</b>						
	13	Los subordinados evalúan las decisiones de la gerencia y emiten un informe sobre su operatividad; ante su ejecución.					
	14	La gerencia tiene planes de contingencia ante cualquier eventualidad.					
	<b>Búsqueda de relaciones</b>						
	15	Para prevenir resistencia en el ejercicio de las decisiones tomadas se busca que los equipos de trabajo socialicen en actividades integradores.					
	<b>Metas</b>						
	16	El personal es informado constantemente de los objetivos y metas del área.					
	17	Las metas planteadas son alcanzables evidenciando las buenas decisiones de los altos mandos.					
	<b>Factores cuantitativos y cualitativos</b>						
	18	Se conoce las características y causas de los problemas del área, permitiendo que las decisiones tomadas sean las idóneas.					
	19	Cuando se incrementan los problemas en el servicio se detiene la continuidad de las actividades y retomar decisiones más coherentes.					

**Anexo N° 3:**
**Instrumento trabajo en equipo**
**ENCUESTA SOBRE TRABAJO EN EQUIPO**

**INSTRUCCIONES:** La presente encuesta se lleva a cabo con fines institucionales, los datos revelados en ella serán tratados con reserva. Por favor, marque “X” donde corresponda y responda donde se requiera. Le solicitamos que leas las preguntas tranquilamente y que dé respuesta a todas de ellas.

Agradecemos anticipadamente su colaboración.

**DATOS INFORMATIVOS:**

**SEXO:** Masculino ( ) Femenino ( ) **EDAD:** 20 – 25 ( ) 26 – 30 ( ) 31 a más ( )

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO								
Edad: _____		Sexo: F _____ M _____		N°	LEYENDA			
Estimado(a): El presente cuestionario es anónimo y confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para el desarrollo de investigación titulada “Toma de decisiones y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico, Lima Metropolitana - 2018”. Por ello se le pide leer atentamente y marcar con una (x) la opción que considere. Por lo que agradecería sinceridad en su respuesta.				1	Nunca			
				2	Casi nunca			
				3	A veces			
				4	Casi siempre			
				5	Siempre			
DIMENSIONES		INDICADORES		1	2	3	4	5
Etapa de formación	<b>Sentido de seguridad y dirección.</b>							
	1	Al formarse los equipos de trabajo, el jefe de área justifica la selección.						
	2	El trabajo en equipo evidencia seguridad en sus logros, pues al constituirse tomaron en cuenta sus recomendaciones.						
	<b>Sensaciones de malestar o desconexión.</b>							
	3	Si un colaborador integrante del trabajo en equipo es nuevo es guiado, orientado y estimulado para facilitar su integración.						
4	El jefe de área conoce las fortalezas y debilidades de sus subordinados, por ello al formar equipos de trabajo toma en cuenta actitudes.							

Etapa de formación	5	Las sensaciones de malestar y desconexión con la empresa desmotiva a sus colaboradores a seguir esforzándose en sus actividades diarias.					
	<b>Incertidumbre y ambigüedad</b>						
	6	Durante el proceso de formación de los equipos de trabajo, el jefe de área atiende las incertidumbres y dudas sobre los procedimientos a seguir.					
	<b>Comprensión de estructura</b>						
Etapa de normatividad	7	Los colaboradores comprenden la rotación en selección para desarrollar trabajos en equipo.					
	<b>Valoración de metas</b>						
	8	Están bien definidas las metas a lograr en el trabajo en equipo.					
	9	En la empresa todos tienen claro los objetivos y metas asignado al equipo y está de acuerdo a con lo planteado.					
	<b>Logros conjuntos</b>						
	10	Por política de la institución se cuenta con recompensas e incentivos orientado hacia el logro en el trabajo en equipo.					
	<b>Responsabilidad de solución.</b>						
	11	Los colaboradores tienen autonomía para tomar decisiones ante una situación de riesgo u conflicto en el trabajo en equipo.					
	12	A cada miembro del trabajo en equipo se le designan responsabilidades con claridad y precisión.					
	<b>Disposición a mantener la armonía.</b>						
Etapa de enfrentamiento	13	Cuando hay disposición a mantener la armonía en el área los jefes ejecutan reuniones con los involucrados.					
	<b>Desafiar el liderazgo y la dirección.</b>						
	14	Se expresa abiertamente los desacuerdos y los puntos de vista diferentes los miembros del equipo.					
	<b>Cuestionar la legitimidad de la dirección.</b>						
	15	Los miembros del equipo están de acuerdo con el jefe de área, pues limita y previene los conflictos del grupo.					
	<b>Diferencias individuales.</b>						
	16	En el desarrollo del trabajo en equipo las diferencias son superadas para					

		poder cumplir las metas.					
		<b>Pérdida de identidad individual.</b>					
	17	Si un miembro del equipo se muestra aislado o no identificado con las actividades, el líder o jefe del área se muestra proactivo y ejerce estrategias integradoras.					
Etapa de desempeño		<b>Responsabilidad mutua</b>					
	18	El jefe acepta la responsabilidad mutua ante debilidades del área.					
		<b>Sentido de preocupación por los demás</b>					
	19	Durante el desarrollo de tareas la preocupación por cumplir es compartida.					
		<b>Garantizar aprendizaje y mejora</b>					
	20	Hay libertad de probar nuevas ideas, experimentar o hacer algo novedoso como equipo en el área de trabajo.					
		<b>Ayuda y asesoramiento mutuo</b>					
	21	En su área están comprometidos en ayudarse unos a otros para tener éxito, mejorar y sea un verdadero trabajo en equipo.					

Anexo 04: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: toma de decisiones y trabajo en equipo de una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana, 2018

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Toma de decisiones	"La toma de decisiones es el núcleo de la planeación y se define como la selección de un curso de acción entre varias alternativas", Weihrich,H. ,Cannice, M. Y Contó, H."Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación",MC Graw Hill educación , decimoquinta edición, 2017, pag.166	En la empresa comercializadora de pota y perico se desarrollara la toma de decisiones utilizando la experiencia, experimentación, investigación y análisis , a través de los elementos a medir mediante el cuestionario.	Experiencia	- Justificar decisiones pasadas - Análisis de los problemas - Generar buen juicio -Juicio de valor
			Experimentación	- Técnica Experimental - Gastos de capital y personal - Otras alternativas
			Investigación y análisis	- Resolución de problemas - Búsqueda de relaciones - Metas - Factores cuantitativos y cualitativos
Trabajo en equipo	"los equipos son grupos de individuos que realizan actividades independientes, en donde las personas se ven influidas por la interacción y se consideran a sí mismas como una entidad unica"Whetten, D. y Cameron, K. "Desarrollo de habilidades directivas", Pearson, novena edición,2016,pag. 404	En la empresa comercializadora de pota y perico se desarrollara el trabajo en equipo durante las etapas de formación, normatividad, entrenamiento y desempeño a través de los elementos a medir mediante el cuestionario.	Etapas de Formación	- Sentido de seguridad y dirección. - Sensaciones de malestar o desconexión - Incertidumbre y ambigüedad - Comprensión de estructura
			Etapas de Normatividad	- Valoración de metas - Logros conjuntos - Responsabilidad de solución - Disposición a mantener la armonía
			Etapas de Enfrentamiento	- Desafiar el liderazgo y la dirección - Cuestionar la legitimidad de la dirección - Diferencias individuales - Perdida de identidad individual
			Etapas de Desempeño	- Responsabilidad mutua - Sentido de Preocupación por los demás - Garantizar aprendizaje y mejora - Ayuda y asesoramiento mutuo



### Anexo 05: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: toma de decisiones y trabajo en equipo de una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA Y VALORES	INSTRUMENTO
Cuál es la relación que existe entre la toma de decisiones y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Determinar la relación que existe entre toma de decisiones y trabajo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Existe relación significativa entre toma de decisiones y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Toma de decisiones	"La toma de decisiones es el núcleo de la planeación y se define como la selección de un curso de acción entre varias alternativas", Wehrich, H., Cannice, M. Y Koontz, H. "Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación", MC Graw Hill educación, decimoquinta edición, 2017, pag.166	En la empresa comercializadora de pota y perico se desarrollara la toma de decisiones utilizando la experiencia, experimentación, investigación y análisis, a través de los elementos a medir mediante el cuestionario.	Experiencia	- Justificar decisiones pasadas - Análisis de los problemas - Generar buen juicio - Juicio de valor	P1, P2 P3 P4, P5, P6 P7	Nunca Casi nunca A veces Siempre	Cuestionario
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b>				Experimentación	- Técnica Experimental - Gastos de capital y personal - Otras alternativas	P8 P9, P10 P11, P12	Nunca Casi nunca A veces Siempre	
Cuál es la relación que existe entre experiencia y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Determinar la relación que existe entre experiencia y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Existe relación significativa entre experiencia y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018				Investigación y análisis	- Resolución de problemas - Búsqueda de relaciones - Metas - Factores cuantitativos y cualitativos	P13, P14 P15 P16, P17 P18, P19	Nunca Casi nunca A veces Siempre	
Cuál es la relación que existe entre Experimentación y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Determinar la relación que existe entre experimentación y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Existe relación significativa entre experimentación y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Trabajo en equipo	"los equipos son grupos de individuos que realizan actividades independientes, en donde las personas se ven influidas por la interacción y se consideran a sí mismas como una entidad única" Whetten, D. y Cameron, K. "Desarrollo de habilidades directivas", Pearson, novena edición, 2016, pag. 404	En la empresa comercializadora de pota y perico se desarrollara el trabajo en equipo durante las etapas de formación, normatividad, entrenamiento y desempeño a través de los elementos a medir mediante el cuestionario.	Etapa de Formación	- Sentido de seguridad y dirección. - Sensaciones de malestar o desconexión - Incertidumbre y ambigüedad - Comprensión de estructura	P1, P2 P3, P4, P5 P6 P7	Nunca Casi nunca A veces Siempre	
						Etapa de Normatividad	- Valoración de metas - Logros conjuntos - Responsabilidad de solución - Disposición a mantener la armonía	P8, P9 P10 P11, P12 P13	Nunca Casi nunca A veces Siempre	
						Etapa de Entrenamiento	- Desafiar el liderazgo y la dirección - Cuestionar la legitimidad de la dirección - Diferencias individuales - Pérdida de identidad individual	P14 P15 P16 P17	Nunca Casi nunca A veces Siempre	
Cuál es la relación que existe entre investigación y análisis y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Determinar la relación que existe entre investigación y análisis y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018	Existe relación significativa entre investigación y análisis y trabajo en equipo en una empresa comercializadora de pota y perico de Lima Metropolitana - 2018				Etapa de Desempeño	- Responsabilidad mutua - Sentido de Preocupación por los demás - Garantizar aprendizaje y mejora - Ayuda y asesoramiento mutuo	P18 P19 P20	Nunca Casi nunca A veces Siempre	


# Anexo 06: BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES: TOMA DE DECISIONES Y TRABAJO EN EQUIPO

	TOMA DE DECISIONES																			TRABAJO EN EQUIPO																					
	VARIABLE 1																			VARIABLE 2																					
	D1: EXPERIENCIA							D2: EXPERIMENTACION					D3: INVESTIGACION Y ANALISIS							D1: ETAPA DE FORMACION						D2: ETAPA DE NORMATIVIDAD						D3: ETAPA DE ENFRENTAMIENTO				D4: ETAPA DE DESEMPEÑO					
	PRE1	PRE2	PRE3	PRE4	PRE5	PRE6	PRE7	PRE8	PRE9	PRE10	PRE11	PRE12	PRE13	PRE14	PRE15	PRE16	PRE17	PRE18	PRE19	PRE20	PRE21	PRE22	PRE23	PRE24	PRE25	PRE26	PRE27	PRE28	PRE29	PRE30	PRE31	PRE32	PRE33	PRE34	PRE35	PRE36	PRE37	PRE38	PRE39	PRE40	
EC1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	
EC2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
EC3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
EC4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
EC5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	
EC6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
EC7	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2
EC8	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
EC9	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	
EC10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
EC11	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
EC12	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3
EC13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
EC14	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
EC15	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	
EC16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
EC17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
EC18	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	
EC19	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
EC20	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	
EC21	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
EC22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
EC23	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
EC24	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	2	
EC25	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
EC26	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	
EC27	2	3	1	1	1	3	2	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	1	1	3	1	1	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	
EC28	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	
EC29	1	3	2	1	1	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	
EC30	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	

## Anexo 07: RESULTADOS DE TURNITIN

Feedback Studio - Mozilla Firefox  
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&u=1055284503&lang=es&s=1&o=1167309592

feedback studio Tesis\_-\_Hermes\_turniti.docx /0 44 de 46



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Toma de decisiones y trabajo en equipo de una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima Metropolitana, 2018.


**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**  
 Hermes Vargas Gil (0000-0003-0186-0339)

**ASESORA:**  
 Mg. Luzmila Gabriela Maurtua Garmendi (000-0002-0812-3473)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
 Gestión de Organizaciones

**LIMA - PERÚ**  
 2019



**Resumen de coincidencias**

**22 %**

Se están viendo fuentes estándar  
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

1	Entregado a Universida...	14 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe	4 %	>
3	admymercadeo.blogspot...	1 %	>
4	Entregado a Universida...	1 %	>
5	revistas.unal.edu.co	<1 %	>
6	tesis.pucp.edu.pe	<1 %	>
7	Entregado a Universida...	<1 %	>
8	prezi.com	<1 %	>

Página: 1 de 30    Número de palabras: 10026    Text-only Report    High Resolution    Apagado

## Anexo N° 8: Validación de los instrumentos

### INSTRUMENTO N° 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

#### INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

##### 1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador Dr. Mg. CAROLANZO ESTEBAN TEBORDO  
 1.2. Cargo de Institución donde Labora: COORDINADOR ACADÉMICO EP. ADM.  
 1.3. Especialidad del Validador: MANEJO  
 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: Cuestionario  
 1.5. Título de la Investigación: Toma de decisiones y Trabajo en equipo  
 1.6. Autor del Instrumento: Hermes Vargas G.H.

##### 2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. CRITERIOS	2. INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia la tecnología.				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
5. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				✓	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.				✓	
7. COERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.				✓	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el proposito de la investigació.				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 75 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- ( ☒ ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
( ☐ ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

Firma del Experto Informante

DNI: N° 0807440 Teléfono N° \_\_\_\_\_

## INSTRUMENTO N° 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

### INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

#### 1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador: Mg. Cojal Loli Bernardo
- 1.2. Cargo de Institución donde Labora: Coordinador de la C.P. de Economía
- 1.3. Especialidad del Validador: Doctorado en Administración.
- 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: Questionario
- 1.5. Título de la Investigación: Toma de decisiones y trabajo en equipo
- 1.6. Autor del Instrumento: Hernán Vargas Gil.

#### 2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. CRITERIOS	2. INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia la tecnología.				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
5. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				✓	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.				✓	
7. COERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.				✓	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el proposito de la investigación.				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

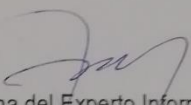


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- ( ☒ ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
( ☐ ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

  
Firma del Experto Informante

DNI: N° 17898066 Teléfono N° 966547895

# INSTRUMENTO N°3.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

## INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

### 1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador Dr/ Mg: COSTILLO CASTILLO Pedro.
- 1.2. Cargo de Institución donde Labora: \_\_\_\_\_
- 1.3. Especialidad del Validador: Dr. En Administración
- 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: Cuestionario
- 1.5. Título de la Investigación: Toma de decisiones y trabajo en equipo
- 1.6. Autor del Instrumento: Hermes Vargas G.

### 2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1. CRITERIOS	2. INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia la tecnología.				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
5. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				✓	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.				✓	
7. COERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓	
8. METOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnostico.				✓	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el proposito de la investigació.				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					✓	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- ☒ El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
☐ El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

Firma del Experto Informante

DNI: N° 09925830 Teléfono N° \_\_\_\_\_

## Anexo N° 8: Carta de autorización para realizar las encuestas

Solicitud de permiso para realizar encuestas

Lima, 03 de junio de 2019

Sr. José Eraldo Castillo Saavedra

Presente.

Estimado sr.

Dentro de mi formación académica en la Universidad César Vallejo y como parte del trabajo de investigación "planificación estratégica y proceso administrativo de una empresa comercializadora de papa y perico, Lima, 2019", se considera muy importante la realización de encuestas al personal de la empresa Inversiones FISHOSELI S.A.C.

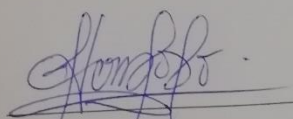
En este marco se realizará a todo el personal activo a la fecha, 30 preguntas en un cuestionario que tiene formato anónimo a fin de preservar la identidad del entrevistado y salvaguardar la confiabilidad de las respuestas.

Es de mi interés sirva usted confirmar mi solicitud para a la brevedad poder recabar información valiosa que permita continuar con mi estudio.

Es muy importante señalar que dicha actividad no conlleva ningún gasto para la institución y se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias del centro de labores.

Sin otro particular y esperando una respuesta favorable.

Atte.



Hermes Vargas Gil

D.N.I. N° 27258904


INVERSIONES FISHOSELI S.A.C.  
JOSÉ ERALDO CASTILLO SAAVEDRA  
ADMINISTRATIVO


Aceptado 03/06/2019

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, VARGAS GIL HERMES, identificado con Documento de Identidad N° 27258904 egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi tesis titulado " **TOMA DE DECISIONES Y TRABAJO EN EQUIPO DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE POTA Y PERICO, LIMA METROPOLITANA, 2018**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

  
 \_\_\_\_\_  
 VARGAS GIL HERMES  
 27258904



FECHA: Lima, 22 de Julio de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE          ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Mairena Fox Petronila Liliana, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada "TOMA DE DECISIONES Y TRABAJO EN EQUIPO DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE POTA Y PERICO, LIMA METROPOLITANA, 2018", del estudiante VARGAS GIL HERMES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 22 de Julio 2019




Msc. Petronila Liliana Mairena Fox

DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DE TESIS

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de tesis que presenta el estudiante:

**Sr. Hermes Vargas Gil**

Tesis titulada:

**TOMA DE DECISIONES Y TRABAJO EN EQUIPO DE UNA EMPRESA  
COMERCIALIZADORA DE POTA Y PERICO, LIMA METROPOLITANA, 2018**

Para obtener el Título Profesional de:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA : 18 de Julio de 2019

NOTA O MENCIÓN : 18 (Dieciocho)

Lima, 22 de Julio de 2019



**MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA**

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración